†

J. M. J. V.

QUESTIONS OUVRIERES

— ET —

SOCIALES

PAR LE

R. Père H. STANISLAS,

PRETRE

DES FRERES DE ST-VINCENT DE PAUL

Prix 25 sous

Réductions importantes par quantités pour propagande ouvrière.

EN VENTE AU PATRONAGE DE LEVIS

1918

F592
1918
S786

(F1538 3.—

† J. M. J. V.

QUESTIONS OUVRIERES

— ET —

SOCIALES

PAR LE

R. Père H. STANISLAS,

PRETRE

DES FRERES DE ST-VINCENT DE PAUL

EN VENTE AU PATRONAGE DE LEVIS

1918

Nihil obstat

JOSEPH HALLÉ

Censor librorum

Imprimatur

† L. N. Card. BÉGIN

Arch. de Québec.

Cum licentiâ Superiorum

†

J. M. J. V.

Que Dieu bénisse nos amis, patrons et ouvriers auxquels nous dédions cette humble brochure.

H. STANISLAS,
P. S. V.

IMPORTANTES REMARQUES

1° Certaines personnes, d'ailleurs instruites, n'osent entreprendre l'étude des questions ouvrières. Quand nous avons pour nous guider une doctrine aussi sûre que celle de l'Eglise, interprète infaillible de toute vérité religieuse ou morale, c'est l'effet d'une crainte exagérée. Les Souverains Pontifes ont tant de fois exposé et avec une admirable précision, ce qui a trait à ces délicates questions que nous aurions mauvaise grâce de nous abstenir de cette étude. En nous conformant à ces enseignements, nous avons toutes garanties contre l'erreur. Il est vrai que d'autres que nous se sont trompés et nous-mêmes pouvons nous éloigner de la vérité; mais nous avons assez de savants et zélés confrères pour nous donner leur avis et nous avons assez de défiance de nous-mêmes pour désirer leurs justes remarques. Bien mieux, nous avons nos évêques, gardiens vigilants de l'orthodoxie, et enfin, le Souverain Pontife est là lui-même pour nous remettre dans le droit chemin si nous nous en écartons. Ce sera, toujours, d'ailleurs pour pous une chose bien facile, si nous restons, avec la grâce de Dieu, dans nos dispositions actuelles de soumission entière et complète aux directions pontificales.

2° Plusieurs sont alarmés en constatant les erreurs nombreuses qui s'implantent partout et spécialement dans les milieux ouvriers. Nous n'avons pas le droit

de nous en plaindre, bien plus, nous en portons la lourde responsabilité, si nous n'employons pas tous les moyens de détruire ces idées fausses alors que nous pouvons le faire. Dieu nous a assez aimés que de nous faire connaître la vérité, il nous donne la charge d'en instruire les peuples, ne manquons-nous pas à notre devoir, si nous ne faisons rien pour éclairer les esprits? Lourd fardeau de craintes exagérées, peut-être d'insouciante paresse dont nous porterons le poids devant le tribunal de Dieu. Alors nos ouvriers se lèveront contre nous en disant: Nous nous trompions... Vous le saviez?... Pourquoi n'avez-vous pas redressé nos erreurs? Nous avions bonne volonté: Pourquoi n'avez-vous rien fait pour nous remettre dans le droit chemin?

A vous, hommes de la classe instruite, nous adressons ces mots: Que répondrez-vous?

3° Ce n'est pas à dire que nous soyons là en face d'un problème bien facile à résoudre. En général, il semble que moins on connaît une question, plus on ignore les principes et plus on se hâte d'en trancher toutes les difficultés. On croit avoir tout dit quand on s'est donné raison, sans appel. Surtout en ces questions où la justice et la charité se côtoient si souvent, la saine raison demande qu'on aille avec plus de prudence. Il y a en effet danger d'attribuer à l'une des deux parties ce qui appartient à l'autre au détriment de l'ordre public. Le domaine de ces deux vertus est intangible et nul n'a le droit de le restreindre. L'étude sérieuse que nous allons faire, appuyée sur les enseignements de Léon XIII et de Pie X, pourra nous donner une solution exacte de la question.

4° Attention! Il serait facile de se tailler une popularité à bon marché en donnant, dans les questions en litige, tout à un parti au détriment de l'autre. Nous sommes en présence de deux armées en guerre. Si nous donnons, en tout, raison aux ouvriers, ceux-ci seront pour nous; mais nous lèserons les intérêts des patrons. Si nous sommes du côté des patrons, c'est l'ouvrier qui, à son tour, sera contre nous, notre enseignement autoriserait les abus du patron: C'est ce que nous ne pouvons faire. Au risque de mécontenter l'un et l'autre côté, nous dirons la vérité telle qu'elle ressort pour nous des enseignements pontificaux. Que Jésus, Marie et Joseph nous y aident!

Nous ne visons nullement à être complet. Dans la mesure de nos forces, nous voulons seulement rectifier et préciser certaines idées courantes.

Pour rectifier, il nous faudra heurter des idées reçues. Avant de se fâcher et de nous accuser trop facilement de dire autre chose que ce que tout le monde pense, on voudra bien prendre le temps de se demander si nous disons vrai, et alors...

LETTRES D'APPROBATION

SON EMINENCE LE CARDINAL BEGIN

Archevêque de Québec

ARCHEVÊCHÉ
DE
QUÉBEC

Québec, le 25 janvier, 1919.

Mon Révérend Père,

Votre brochure sur les questions ouvrières et sociales mérite plus qu'un simple accusé de réception. Je veux d'abord vous remercier, sans doute de me l'avoir envoyée, mais surtout de l'avoir publiée. Les ouvrages de ce genre sont rares dans notre pays et cependant leur publication presse. Même pour les plus distraits, la rumeur sans cesse grandissante des conflits qui se préparent ne saurait passer inapperçue. Dans les ténèbres où s'agitent les prétendus réformateurs, votre brochure apportera sa part de rayons lumineux. Elle fournira aux patrons et aux ouvriers des notions justes et précises de leurs devoirs de justice et de charité. Tant d'idées fausses perverses et malfaisantes se sont glissées dans les milieux, que le moins qu'on puisse faire est bien de remercier ceux qui s'occupent à y faire pénétrer la lumière.

Mais je veux aussi vous féliciter d'avoir si courageusement abordé ces difficiles problèmes des questions ouvrières et sociales, et d'en avoir cherché la solution en vous inspirant toujours des enseignements si précieux des Souverains Pontifes. Comme vous le dites si bien, dès les premières lignes: "*Les*

Souverains Pontifes ont tant de fois exposé et avec une admirable précision ce qui a trait à ces délicates questions que nous aurions mauvaise grâce de nous abstenir de cette étude.''

Daigne le Sacré-Cœur de Jésus, en retour du culte que lui portent nos ouvriers ouvrir leur intelligence à tous les sages enseignements que vous leur donnez. Ils sont le résultat de l'étude et de l'expérience acquise à leur contact quotidien.

Ah! Combien il serait à souhaiter que chaque patron après avoir lu votre brochure, la fasse distribuer à ses ouvriers, afin que ces deux classes s'efforcent d'un commun accord d'en réaliser les heureuses suggestions. Il sortirait de là de fécondes initiatives: et grâce à quelques légères dépenses faites à propos, des relations de sympathie s'établiraient entre le capital et le travail, qui feraient disparaître les craintes d'aujourd'hui.

Je vous bénis donc, mon Révérend Père, je bénis votre travail. Puissiez-vous, dans une seconde édition, lui ajouter des développements et quelques chapitres sur d'autres questions devenues bien actuelles et dont l'étude serait à leur place, dans une brochure comme la vôtre.

L. N. CARD. BEGIN,
Arch. de Québec.

SA GRANDEUR Mgr BRUCHESI

Archevêque de Montréal

ARCHEVÊCHÉ
DE
MONTRÉAL

Montréal, le 16 janvier 1919.

Bien cher Père,

Je reçois votre brochure. Je l'ai parcourue rapidement. Je la lirai à loisir. Mais dès ce moment, je me plais à vous dire que vous avez fait une œuvre bien opportune. L'approbation que vous avez reçue de votre vénéré cardinal en est la meilleure preuve. *Le peuple a besoin, à l'heure présente, d'être instruit sur les questions ouvrières et sociales. Je vous félicite bien sincèrement et je souhaite à votre travail une grande diffusion.*

Avec mes remerciements, agréez l'assurance de mon très affectueux dévouement.

PAUL, Arch. de Montréal.

M. LE COMMANDEUR ALPHONSE DESJARDINS

Fondateur des Caisses populaires

Lévis, le 27 janvier 1919.

Mon Révérend Père,

J'ai lu attentivement votre brochure sur les questions ouvrières et sociales que vous venez de publier, et je suis maintenant heureux de vous féliciter chaleureusement pour ce beau travail. Les circonstances que nous traversons lui donnent encore un plus vif intérêt.

Vous avez traité ces questions au double point de vue des enseignements des papes et de la science économique.

Quant à ce qui concerne l'enseignement de l'Eglise, je ne me sens pas assez de compétence pour me prononcer bien que ce que vous y rappelez soit absolument conforme à ce que j'ai lu des encycliques de Léon XIII et de Pie X. Mais pour ce qui regarde les sciences économiques je me sens plus à l'aise pour donner mon opinion. Je vous avoue que la justesse de vos vues et votre connaissance des principes qui régissent ces questions, au point de vue purement scientifique, m'ont même surpris, et ont provoqué ma légitime admiration. *Votre connaissance des questions économiques et de leur rapport avec le monde ouvrier, donne à votre travail, une valeur peu commune, le fait est que c'est le meilleur qui ait été publié sur ces questions délicates.* Je souhaite que votre brochure soit lue et étudiée aveec soin, et sans parti pris, par les patrons et les ouvriers; les uns et les autres y trouveront ample matière à réflexion, et à modifier des opinions peut-être trop hâtivement formées.

Puisse ce travail contribuer à l'apaisement des esprits et amener une meilleure entente entre ces éléments sociaux si nécessaires au progrès social.

ALPHONSE DESJARDINS,
Commandeur de Saint Grégoire.

QUELQUES PRINCIPES CATHOLIQUES

1.—C'est le devoir de tous les catholiques *de garder fermement et de professer sans timidité les principes de la vérité chrétienne enseignée par le Magistère de l'Eglise Catholique, et il faut les suivre tant dans la vie privée que dans la vie sociale et publique,* donc même dans l'usine. (Pie X).

Léon XIII dans son encyclique sur Jésus Rédempteur avait dit: *Celui qui est ensemble Créateur et Rédempteur de la nature humaine, le Fils de Dieu Roi et Maître de l'univers, a une autorité souveraine sur les sociétés non moins que sur les individus... La loi du Christ doit donc régir les hommes groupés en société de telle sorte qu'elle règle et dirige non seulement la vie privée, mais encore la vie publique.*

Et dans l'encyclique IMMORTALE DEI: *exclure l'Eglise de la vie publique... c'est une grande et pernicieuse erreur...*

Donc l'action sociale et publique des ouvriers catholiques réunis en société syndicale ne doit pas s'exercer sur une base neutre ou interconfessionnelle, c'est-à-dire en dehors des principes de la vie chrétienne officiellement enseignée.

L'action professionnelle ne peut être purement économique, et toutes les questions relatives au travail, salaire, grève, etc., ne peuvent pas et ne doivent pas être résolues en dehors de la loi du Christ et des enseignements et des directions de son Eglise. Si, en effet, le syndicat est la seule règle directive des actes

de l'ouvrier, il pourrait, de ce chef légitimer, autoriser, recommander les fraudes et les violences, permettre le sabotage, et même le rendre obligatoire.

Quoi qu'il fasse donc, même dans l'ordre des choses temporelles le chrétien n'a pas le droit de négliger jamais les intérêts surnaturels. Il doit tout diriger vers le Souverain Bien comme vers sa fin dernière et ne peut jamais, même sous la pression du syndicat, faire un acte qui l'en détourne.

2.—Toutes les actions bonnes ou mauvaises, c'est à dire qui de près ou de loin ont un point de contact avec les lois morales, qu'elles soient en accord ou en désaccord avec la loi naturelle ou la loi de Dieu, toutes ces actions tombent sous le jugement et la direction de l'Eglise, et nul catholique ne peut se soustraire à ce pouvoir juridique.

3.—*Tous ceux qui se font gloire du titre de chrétien, qu'ils soient pris individuellement ou groupés en société, ne doivent pas nourrir les inimitiés et fomenter les jalousies entre les classes sociales, mais au contraire favoriser la paix et la charité mutuelles.* (enc. Imm. Dei) ; et dans la " Rerum Novarum " : *L'erreur capitale de la question présente c'est de croire que les deux classes sont ennemies nées l'une de l'autre, comme si la nature avait armé les riches et les pauvres pour se combattre mutuellement dans un duel obstiné. C'est là une aberration telle, qu'il faut placer la vérité dans une doctrine absolument opposée... les deux classes sont destinées par la nature à s'unir harmonieusement et à se tenir mutuellement dans un parfait équilibre.*

4.—Enc. " Graves de Communi ": *La question sociale et les controverses qui s'y rapportent relativement au mode et à la durée du travail, au salaire, à la grève, ne sont pas de nature purement économique et capables dès lors d'être réglées en dehors de l'autorité de l'Eglise.*

La question sociale est avant tout une question morale et religieuse et par conséquent, c'est surtout d'après la loi morale et le jugement de l'Eglise qu'il faut la résoudre.

QUELQUES PRECISIONS

Avant de procéder, il importe pour se bien comprendre, que nous donnions ici quelques définitions qui éclaireront la suite du texte.

La question ouvrière actuellement à l'ordre du jour, c'est l'ensemble des problèmes qui naissent des rapports entre patrons et ouvriers et qui sont la conséquence nécessaire du travail, des conditions actuelles de l'industrie moderne, de la désorganisation complète de la société actuelle.

Le patron.—Qu'il s'agisse d'une personne réelle ou d'une personne morale, comme une compagnie anonyme à responsabilité limitée, ou comme serait l'Etat s'il s'avisait malheureusement de se faire industriel ou

commerçant, le patron c'est celui qui emploie l'ouvrier pour un salaire convenu. En échange, il bénéficie du travail de l'ouvrier qui lui permet de développer son industrie. En lui prêtant l'aide de son bras, l'ouvrier lui rend donc un service.

L'ouvrier est celui qui pour sa subsistance dépend d'une façon quelconque d'un salaire et qui *pour gagner sa vie* est obligé de travailler soit au champ, en manufacture, dans un bureau, etc... Il donne le fruit de son travail et bénéficie en échange, d'un salaire convenu et du service rendu, puisqu'il reçoit dans l'usine, avec l'occupation quotidienne, ce qui est nécessaire au bien de sa famille.

La société patronale naît de l'accord commun et volontaire qui lie dans le même but, patrons et ouvriers. Ce sont les termes de ce contrat, qui, conformes à la justice, déterminent les droits et les obligations réciproques des patrons et ouvriers.

Que patrons et ouvriers puissent ainsi s'associer, c'est de droit naturel.

En d'autres termes, de droit naturel, plusieurs hommes peuvent unir leurs efforts pour atteindre un but honnête ; mais rien ne leur en fait une obligation. Chacun reste libre de s'associer à qui il veut. Ce n'est pas comme dans une famille où par la force des choses, les membres se trouvent liés les uns aux autres.

Or que patrons et ouvriers puissent s'associer, les uns pour mettre en œuvre leurs capitaux, les autres pour assurer leur pain quotidien, qui le contestera ?

Par droit d'héritage ou par leur travail, les uns ont la fortune, ils veulent l'augmenter.

Les autres n'ont rien, ils n'ont reçu de Dieu que des bras solides et le cœur au travail. Ils cherchent le moyen de mettre en valeur ce capital naturel.

Qu'ils s'associent à celui qui possède, leur travail contribuera à augmenter cette fortune mais il assurera aussi leur subsistance.

Tels sont les deux éléments qui concourrent à former la société patronale.

Résumons-nous dans cette formule : Pour augmenter leur fortune, les uns ont besoin d'être servis. Pour vivre, les autres ont besoin de servir.

Rien ne changera cet état de chose. C'est une inégalité voulue par Dieu, et ni les beaux parleurs, ni le parlement, n'y peuvent rien.

L'OUVRIER

Ici encore, il importe de préciser ce qu'on entend par ce mot. S'il est vrai de dire que l'ouvrier est celui qui donne son travail pour un salaire convenu, il convient de se rappeler que ce travail peut s'opérer dans des conditions tout à fait différentes. Que l'ouvrier travaille chez lui ou chez le patron, qu'il loge à l'usine ou dans sa famille, il est clair que des liens plus ou moins étroits découlent de ces différentes positions. Patrons et ouvriers contractent de ce fait, l'un vis à vis de

l'autre, des obligations spéciales qui viennent se surajouter à cette obligation de justice : je donne tel salaire pour tel travail : *do ut facias, facio ut des.*

L'ouvrier peut demeurer chez le maître qui l'emploie Dans ce cas, vivant sous le même toit, ils contractent l'un envers l'autre des devoirs réciproques. Certaines lois ont même reconnu cette pénétration de l'ouvrier (domestique, homme, fille engagée, etc.,) dans la famille du patron en lui déniant le droit de témoigner en justice contre le maître qu'il sert.

Non seulement cet ouvrier doit fournir le travail demandé mais observer la discrétion sur les affaires de famille (même quand il n'est plus à son service), veiller avec soin sur les propriétés du patron, etc. . .

Le patron, de son côté, ne peut pas se contenter de payer le salaire de son ouvrier, il ne doit pas le considérer comme un étranger, ni comme un esclave. Qu'il ait donc pour lui quelques marques d'intérêt et même un certain attachement, qu'il voit à lui faciliter la pratique de ses devoirs religieux, qu'il veille à le mettre dans les conditions de moralité les plus favorables, qu'il lui donne le repos nécessaire, lui fasse observer le précepte dominical, en cas de maladie le fasse soigner convenablement, (et ne profite pas de son incapacité momentanée pour s'en débarrasser, etc., etc.)

Mais il n'entre pas dans notre plan de parler de cette catégorie d'ouvriers ; il sera facile à tout chacun de faire à cette première classe l'application des principes ci-dessous en ce qui la concerne.

Nous passons donc tout de suite à la seconde catégorie.

LE CONTRAT DU TRAVAIL

Quand ouvrier et patron s'accordent, l'un pour donner le produit de son travail, l'autre pour payer le salaire demandé, on dit qu'ils sont engagés l'un envers l'autre par un pacte spécial appelé contrat du travail. Ce contrat les unit plus étroitement qu'on ne le pense communément. Ils sont tenus d'en remplir les obligations, qu'elles dérivent de la justice, de la loi naturelle ou de la charité.

Nous expliquons que le contrat du travail est un contrat bilatéral, d'un genre tout particulier, à base nettement familiale.

Il y a *contrat bilatéral* parce que cette convention établit en chacun des contractants des devoirs et des droits réciproques.

Le contrat a cela de particulier, qu'il est à base nettement familiale. Par cela même qu'un ouvrier travaille pour un patron et chez un patron, en plus des obligations de justice commutative (mutuelle), l'accord du patron avec l'ouvrier donne naissance à d'autres devoirs qui découlent les uns de la loi naturelle, les autres du précepte même de la charité. Dès lors que l'ouvrier est reçu chez le patron, il entre pour une part dans sa famille ouvrière, ses intérêts deviennent un peu les siens, son nom un peu son nom, d'où il donne au chef d'industrie ce beau nom de patron (du latin pater, père), et celui-ci ne doit pas exercer une autoritéà de garde-chiourme, mais un pouvoir quasi paternel, plein de justice et de bonté.

Justice.—Le contrat du travail étant un contrat bilatéral est donc onéreux pour les deux parties. Les

obligations de justice qui en découlent sont basées sur le principe *do ut facias, facio ut des,* qui se traduit par l'expression vulgaire : donnant, donnant. En vertu de la réciprocité des charges l'ouvrier est tenu en justice de donner un travail consciencieux, et le patron, le juste salaire, c'est-à-dire le salaire convenu et convenable. (Cf. plus loin la question du salaire.)

Il y a d'autres devoirs réciproques qui ont été établis par la loi. La coutume a prévalu qu'en vertu de ce contrat le patron est obligé, à moins de raisons tout à fait graves (vol, abus de confiance, immoralité), avant de congédier son ouvrier, de lui donner avertissement préalable de huit ou quinze jours, selon qu'il le paie à la semaine ou à la quinzaine. L'ouvrier de son côté ne peut tromper la confiance de celui qui l'emploie ; il doit lui aussi prévenir de son départ huit ou quinze jours d'avance pour donner le temps de lui trouver un remplaçant. Il est clair que si la coutume ou la loi oblige le patron à payer une indemnité d'une ou de deux semaines de salaire à l'ouvrier qu'il renvoie subitement, la même coutume oblige l'ouvrier à remplir le même devoir envers le patron. Remarquons pourtant que la coutume rend cette obligation plus stricte pour le patron que pour l'ouvrier ; et comme en morale on se base beaucoup sur la coutume, on peut profiter de cette anomalie.

Nous verrons plus loin ce qui regarde l'apprenti.

L'ouvrier de son côté est tenu de donner un travail bien fait. Bien souvent il est le seul à pouvoir constater une malfaçon. Si l'ouvrier cache une maladresse, l'ouvrage ne donnera pas satisfaction ou sera déprécié, ou bien sera refusé et le client parfois perdu. Dans ces

deux cas il y a un dommage causé au patron. En effet si on ne peut prétendre qu'un ouvrier ne fasse jamais d'erreur, il semble juste d'exiger de lui qu'il manifeste cette erreur au lieu de la cacher comme cela n'a lieu que trop souvent.

Loi naturelle.—Le contrat du travail a cela de particulier, comme nous le disions plus haut, d'imposer à chacun des obligations qui dérivent de la loi naturelle.

L'ouvrier est un être intelligent et non pas une machine et le patron le reçoit chez lui. Ce dernier doit donc à la fois protéger le corps et l'âme de l'ouvrier par les mesures les plus convenables. Comme chef de la famille ouvrière, c'est au patron d'abord qu'il appartient de lutter contre l'immoralité de l'atelier en éloignant ceux qui par leur tenue ou leurs provocations seraient une cause de scandale pour les autres. Il doit prévoir les moyens d'empêcher ce qu'on a appelé la matérialisation de l'intelligence en accordant à ses employés le repos nécessaire entre les heures de travail et surtout le dimanche et les jours de fête. Il doit veiller à ne pas faire de son ouvrier une machine à fort rendement qui, une fois usée, se remplace à moins de frais qu'une machine ordinaire. Il rendra ses ateliers sains, bien aérés et bien éclairés, prendra contre les accidents toutes les protections voulues en établissant des protecteurs auprès des machines, il évitera le plus possible le travail de nuit et ne prolongera pas inutilement et de façon disproportionnée avec les forces humaines les heures de travail (travail extra du soir)...

L'ouvrier de son côté, protégera les biens et la propriété du patron, il entretiendra les outils et machines avec le plus grand soin...

La charité.—La charité doit aussi régner entre patrons et ouvriers.

Le patron doit se rappeler que son ouvrier est son plus proche prochain, et qu'avant de faire à d'autres la charité, il doit, dans l'occurrence, la faire à son ouvrier comme avant de la faire à l'ouvrier il doit la faire aux membres besogneux de sa famille.

Ce serait pour le patron bien mal entendre ses devoirs de charité que de distribuer ses aumônes à toutes sortes d'œuvres et de miséreux, et d'oublier ses ouvriers dans le besoin. Ils sont membres de sa famille. A eux donc d'abord les sollicitudes de sa charité. C'est pourquoi, il s'emploiera à établir des institutions charitables dans son usine comme aide en maladie, secours pour grande famille, caisse d'épargnes, coopérative d'achats jardins ouvriers, etc., toutes œuvres que la charité envers son ouvrier peut inspirer au patron.

L'ouvrier de son côté doit respecter et même aimer le patron qui offre à son travail le salaire quotidien, il luttera contre le mauvais esprit qui tendrait à s'introduire dans la boutique, il favorisera toutes les bonnes réformes, s'attachera à son usine, aura à cœur de contribuer à sa prospérité par la rapidité et le fini de son travail. Enfin il veillera à n'y scandaliser personne, surtout les femmes et les apprentis.

Notons ceci en passant :

1° Quand il s'agit d'obligation de justice, on est tenu de réparer le tort commis envers son prochain et cela sou par sou, qu'on soit patron, ou ouvrier, de telle

sorte que l'obligation de l'un doit exactement s'adapter au droit de l'autre.

2° Quand il s'agit de charité et pour autant que la justice n'intervient pas, il ne peut être question de réparation adéquate. L'obligation de l'un n'engendre pas un droit chez l'autre. Prenons un exemple :

Un accident arrive de la faute du patron qui a négligé d'entretenir son matériel, de changer de trop vieilles chaudières, etc., le patron est obligé en justice de réparer le tort commis, c'est-à-dire de prendre à son compte le frais de maladies ou d'incapacité et de payer ce que les juges ou la loi fixeront et l'ouvrier a droit à cela. L'ouvrier a-t-il le droit de voir le patron s'intéresser à son sort et à celui de ses enfants, le visiter, etc, et cependant qui oserait dire que, en ne le faisant pas, le patron n'a pas manqué à un devoir de charité.

UNION DES INTERETS DU PATRON AVEC CEUX DE L'OUVRIER

Avant d'entamer la rude question du salaire, faisons d'abord cette réflexion qui, pour heurter bien des idées préconçues n'en est pas moins essentielle dans cette étude des questions ouvrières : une des premières conséquences du contrat du travail, c'est d'établir une union d'intérêts entre le capital et le travail, entre le patron et ses ouvriers.

Nous disons cela à l'encontre du principe égoïste et révolutionnaire : Chacun pour soi. On s'imagine trop souvent que les intérêts du patron sont complètement opposés à ceux des ouvriers et ne peuvent s'accorder.

C'est là une idée opposée à la simple raison, et les documents pontificaux font fortement ressortir cette vérité : Les intérêts du patron et des ouvriers, sans être égaux, sont du même ordre.

Ils ne sont pas égaux. En effet, il ne saurait y avoir parité d'intérêts *entre l'ouvrier*, qui sans grands risques donne le fruit de son travail quotidien et peut s'en aller à peu près quand il veut, et *le patron*, qui se trouve immobilisé dans sa manufacture, y consacre son temps, sa fortune, sa vie, son nom. Il est clair que le patron donne plus que l'ouvrier, leurs intérêts ne sont donc pas égaux.

Les intérêts sont cependant de même ordre en ce sens que l'un comme l'autre ont, proportionnellement à leur situation, intérêt à ce que l'usine prospère. Patrons et ouvriers ont intérêt à ce que les mains soient expérimentées (bonnes mains), que les ouvriers connaissent leur métier, que les objets soient manufacturés vite et bien, enfin qu'ils se vendent facilement. L'usine faisant un bénéfice plus considérable, le patron voit ses efforts payés, rentre dans ses déboursés, et sera porté à agrandir son usine pour suffire aux commandes ; d'autre part, plus l'usine est grande, plus elle emploie de monde, plus elle est prospère, plus l'ouvrier peut y espérer une hausse de salaire, du moins il n'aura pas à craindre le chômage (slack).

Si l'usine prospève, l'ouvrier certain de sa place, n'a plus cette inquiétude de la recherche du travail, il ne doit plus songer à s'expatrier ni voir alors sa famille désagrégée et dispersée de côtés et d'autres. Il a même l'espoir de voir ses enfants entrer dans la même usine que lui et de tous les grouper sur le même travail.

Pour que l'usine soit prospère, pour que le salaire et le travail soient assurés, il faut que les objets manufacturés soient faits le mieux et le plus rapidement possible. Plus le travail sera rapide, tout en assurant un bon fini, plus la machinerie produira d'objets, plus aussi l'usine avec un minimum de frais produira de revenus.

Il travaille donc contre son intérêt le patron qui néglige la formation des apprentis, ou qui les ayant formés, ne cherche pas à se les attacher par tous les moyens honnêtes en son pouvoir ; il travaille tout à fait contre les intérêts de son apprenti (et en cela il peut léser la justice), le patron qui laisse son apprenti pendant un an ou deux " porter des paquets " et qui ne se soucie pas du tout de lui voir apprendre le métier ; il travaille aussi contre ses intérêts à lui, le patron qui ne se soucie pas de former des ouvriers : ceux qu'il trouvera ne s'attacheront jamais à lui ni à la prospérité de sa maison comme les ouvriers qui y seraient formés. Au contraire c'est pour lui qu'il travaille, le patron qui cherchant à avoir des ouvriers de première classe, s'occupe de leur formation technique, leur fait suivre et même leur paie des cours spéciaux : par exemple d'orthographe et de calcul pour la typographie, de géométrie et de dessin pour la menuiserie... les apprentis s'attacheront à la boutique et en feront plus tard la vraie renommée.

Par ce que nous avons dit bien brièvement, on peut constater combienso nt enlacés, unis, les intérêts du patron et des ouvriers ; plus ceux-ci connaissent leur métier et travaillent avec soin, plus ils sont assurés d'être gardés et d'avoir un salaire élevé ; plus l'usine

prospère, plus on y emploie d'ouvriers; plus les ouvriers accomplissent un travail soigné, plus aussi l'ouvrage est apprécié, recherché, payé et le patron de son côté voit ses bénéfices monter avec beaucoup moins de peine, la clientèle et une clientèle choisie s'attachant à lui, il s'emploiera alors de toutes façons à garder auprès de lui ces bons travailleurs qui, avec lui, font le nom de l'usine.

Bien des problèmes sont encore à élucider dans ce court paragraphe, nous les traiterons dans la suite.

LE TRAVAIL

I.—Conception païenne du travail.

Chez les païens on considérait le travail comme une occupation avilissante et indigne d'un homme libre. L'ouvrier qui s'engageait n'était pas regardé comme un être intelligent mais comme une simple machine, aussi appelait-on le contrat du travail: un contrat de louage. Le patron était donc autorisé à tirer de cet instrument humain tout ce qu'on en pouvait tirer, dut-il pour cela l'user trop rapidement ou le briser. Cette conception de l'homme-machine, on le conçoit bien, n'est pas du tout la conception exacte du travail dans la société chrétienne. Un tel contrat entre hommes ne peut jamais faire abstraction de ceci, que les deux contractants sont des hommes, c'est-à-dire des êtres intelligents doués d'une âme et d'un corps; que le patron n'est pas un garde-chiourme, mais un homme revêtu d'une autorité participée de l'autorité divine; car, dit saint Paul, toute autorité vient de Dieu, désobéir au

patron qui commande dans les limites de son autorité, c'est donc désobéir à Dieu. Le patron, lui, ne peut pas oublier que ses ouvriers sont des hommes et non des animaux ; il doit donc veiller à sauvegarder les intérêts de l'intelligence, ceux de l'âme et ceux du corps par des institutions propres à cette fin.

Qu'on ne croit pas que la conception païenne du travail soit oubliée de nos jours, puisque dans le code Napoléonien encore en vigueur, à peu près partout, on ne donne pas d'autre nom au contrat du travail que celui qu'on a tiré du vieux droit romain : c'est encore le contrat de louage par lequel on assimile l'ouvrier à la bête de somme et à l'esclave ; pauvre ouvrier !

II.—Conception révolutionnaire du travail.

Il fallait bien que cette idée vînt d'Allemagne pour que nous acceptions de telles élucubrations ; c'est obscur et très compliqué. Désormais on ne s'occupe plus de l'ouvrier, mais de l'effort qu'il accomplit et auquel on donne le nom de travail-marchandise, complètement et uniquement soumis aux lois de l'offre et de la demande au même titre qu'une botte de navets sur le marché ou une tonne de sirop à la Bourse. Cette conception, renouvelée de la précédente, pour scientifique qu'elle paraisse, est tout à fait indigne d'un ouvrier, en ce qu'elle l'assimile à une chose matérielle. Comment donc peut-on séparer l'être intelligent de l'effort produit par l'acte d'intelligence et de volonté ? Ces deux choses-là ne peuvent ni se vendre ni se louer ; elles appartiennent en propre à chaque individu et elles en sont inséparables. On peut bien louer le mouvement

d'nne machine qui agit toujours et nécessairement dans le même sens, et quand bien même la machine marcherait à vide, ou ne marcherait pas du tout on devrait payer le prix de location; tandis qu'un ouvrier qui aurait fait toute la journée son effort, c'est-à-dire, aurait accompli le susdit travail-marchandise, et n'aurait rien ouvré du tout, ne pourrait en conscience toucher son salaire: s'il n'a rien produit, s'il n'a rien manufacturé, il n'a droit à rien.

Le travail, c'est-à-dire cet effort personnel et transitoire de la personne humaine d'un ouvrier lui appartient en propre et il n'est pas en son pouvoir de le céder à un autre, pas plus qu'il n'est en son pouvoir de se vendre lui-même.

III.—Conception vraie du travail.

Il est donc clair que les deux solutions précédentes étant erronées, il est inutile de s'y cramponer mais qu'il faut chercher ailleurs la vérité. Le contrat de travail n'étant pas un contrat de louage ni la location de la personne humaine, n'étant pas davantage la vente de l'effort humain de l'ouvrier, il faut que ce soit autre chose qui n'appartienne pas ou n'appartienne plus *en propre* à l'être intelligent. Ce quelque chose, nous allons le chercher dans l'objet ouvré; ce sera le résultat du travail (et non le travail lui-même), c'est-à-dire la plus value[1] donnée à la marchandise par le travail de l'ouvrier.

1. On appelle plus value donnée à la marchandise l'augmentation de valeur donné à un objet par suite de négoce, industrie personnelle etc.

Ce qui compte, ce n'est pas le temps que l'ouvrier a consacré à son travail, autrement l'ouvrier malhabile devrait être payé plus cher que l'homme de métier ; ce n'est pas non plus la force déployée, autrement le journalier gagnerait plus cher que l'homme de métier encore ; mais c'est l'augmentation de valeur qui par suite du travail s'attache à cet objet.

Voilà qui explique comment l'ouvrier qui donne une très faible dose de travail, mais dans la partie difficile du métier, est bien plus payé que celui qui peinant davantage fait une chose facile. C'est que la plus value donnée à la marchandise est de toute autre valeur [2].

Il convient de rappeler que cette augmentation de valeur est soumise aux lois de l'offre et de la demande qui règlent les conditions de vente des objets. Ainsi s'explique encore la variation des salaires ; plus un travail est facile, plus il y en a qui s'offrent à l'accomplir, plus aussi sera faible le prix de vente donné sous forme de salaire.

Plus le travail demande de capacité professionnelle, plus *il sera difficile de s'assurer le personnel compétent,* et pour se l'attirer on sera obligé d'en payer le produit d'autant plus cher qu'est plus rare ce travail accompli.

Dernière observation avant que nous abordions la question des salaires. Où donc se trouve la plus value donnée à la marchandise dans le cas des journaliers, commis, etc. . . ? Il est facile de constater qu'ils con-

---

2. Il en est qui ont bâti sur ce fait la théorie de la compétence, sans s'apercevoir qu'ainsi ils tombaient dans la théorie révolutionnaire du travail. Ce n'est pas la compétence que l'on paie, mais le résultat d'un travail fait par un ouvrier plus compétent, ce qui revient à la vente de la plus value donnée à la marchandise.

courent de loin à la production générale de l'usine; mais on peut aussi les assimiler à des serviteurs et baser leur salaire d'après l'importance du service rendu.

On voit que cette théorie est certainement plus logique que les autres. Elle a de plus l'avantage de conserver à l'ouvrier toute sa liberté, toute son indépendance et toute cette dignité d'homme à laquelle il n'a jamais le droit de renoncer.

LE JUSTE SALAIRE

Le salaire doit être calculé sur la plus value donnée à la marchandise jointe au service rendu. Sur quelle base s'appuyer pour calculer cette plus value?

1.—Sur la coutume, qui est toujours le meilleur interprète des lois. C'est, en effet, toujours le moyen le plus sûr d'établir un juste prix. La coutume applique forcément la loi que le labeur quotidien doit au moins nourrir un homme tout le jour. Mais il est de plus raisonnable que le salaire de chaque jour suffise non seulement à payer la dépense quotidienne d'un homme marié, et qui se trouve dans les conditions ordinaires, mais aussi qu'il puisse fournir un certain taux de réserve pour le temps de la maladie et pour la vieillesse.

Nous ne parlons ici que des dépenses normales ordinaires, de celles qui correspondent à la situation de l'ouvrier, qui tout honorable qu'elle soit, n'en est pas moins inférieure; l'ouvrier, cela se conçoit, ne peut vivre sur le même pied que son patron, avoir automobile, maison de campagne, etc... Le salaire d'un cha-

cun assure son existence dans la position sociale où Dieu l'a placé; c'est à lui, par son intelligence et son activité à se faire une place dans une classe supérieure, et il aura le salaire qui correspondra à cette classe.

2.—La coutume ne suffit pas toujours pour déterminer le montant du salaire; la loi de l'offre et de la demande règle aussi le prix de l'augmentation de valeur donnée à la marchandise.

Qu'appelle-t-on la loi de l'offre et de la demande? C'est une loi providentielle, souverainement sage et bienfaisante, qui intéresse chaque homme à faire le travail le plus désiré ou utile à tous, et elle le lui signale par le prix du produit. (M. Durand, discours de Sarlat). Il y a identité entre la valeur et le prix; la différence est dans la forme, c'est-à-dire qu'en échange du travail accompli, on donne une valeur en argent.

La valeur étant la quantité de monnaie attribuée en échange de la plus value donnée à la marchandise, la valeur de cette plus value sera constatée par le nombre d'objets travaillés et la qualité nouvelle qui leur est ajoutée par l'ouvrier [3]. Le besoin réel de la comunauté des hommes reste là pour régler la production ou au contraire l'activer au moyen de la variation des prix, et de l'utilité plus ou moins grande que ces objets procurent à la communauté en telles circonstances.

Il importe de remarquer que ce calcul du salaire ne

---

3. A certaines époques de vie chère, les salaires paraissent monter, c'est une erreur c'est l'argent qui baisse de valeur et n'a plus une puissance d'achat aussi grande qu'auparavant. Si jadis un minot de patates valait 50 sous j'étais mieux payé en gagnant alors $1.50 par jour que maintenant où je gagne $2.50 quand le minot de patates vaut $1.25.

peut être fait d'une façon mathématique, par piastres et par sous; il reste toujours un flottement dans la valeur de l'objet et la valeur de l'argent qui laisse toujours une certaine variation dans les salaires; mais cette variation ne peut exister que dans de justes limites de minimum à maximum et qui établissent le juste salaire. Ce sont ces limites qui sont déterminées par la loi normale de l'offre et de la demande.

Pour que cette loi opère d'une façon normale, il ne faut pas qu'elle ait à subir d'entraves; ce qui a lieu spécialement dans les cas de trust et d'accaparement, tels que grèves obligatoires, lock-out... Dans ces cas-là, l'exercice normal de la loi se trouvant forcé, il en résulte des bouleversements aussi nuisibles à la société qu'aux ouvriers et aux patrons.

3.—L'importance du service rendu peut aussi rentrer en ligne de compte pour la fixation du salaire; ainsi ce calcule le salaire dans divers cas comme pour les serviteurs engagés, les ouvriers travaillant à des heures supplémentaires, etc...

A propos de juste salaire, il convient de noter:

1° Que le patron vole son ouvrier en ne lui donnant pas un salaire qui correspond au travail donné, car il lèse la loi de justice qui régit les contrats de vente. Un patron qui en échange d'une valeur de $20 de travail ne donnerait à son ouvrier qu'une valeur de $15 lui volerait tout simplement $5. En plus de la faute qu'il y a à fruster un homme de ce qui lui appartient, il serait obligé à restituer. Dire que l'ouvrier a consenti n'est pas une excuse, car il y a mille cas dont le patron peut profiter et dans lesquels l'ouvrier sans

travail et dans la misère sera obligé d'accepter un salaire tout à fait insuffisant et sera de fait volé par son patron.

Remarquons cependant que l'injustice peut quelquefois ne pas être à charge du patron mais retomber entièrement sur l'association des forces ouvrières qui impose au patron sous peine de guerre à mort par grève, sabotage, etc... un salaire trop élevé pour des ouvriers insuffisamment habiles. Le patron dans ce cas-là à la main forcée et si, talonné par la concurrence, il doit accepter ces conditions draconiennes, il n'en est nullement responsable.

2° L'ouvrier peut voler son patron en exigeant par le chantage, la pression d'une union, etc., un salaire trop fort qui ne corresponde pas au travail donné. Un ouvrier qui reçoit $20. et ne donne que $15 de travail vole son patron et est obligé à restitution. Mais le patron a signé le contrat avec l'Union ; c'est possible, mais on a mis cet homme dans la nécessité de choisir entre cette signature ou la ruine et le déshonneur. C'est une manière plus scientifique de prendre quelqu'un à la gorge et de lui demander la bourse ou la vie.

Voilà tout. La manière ne change pas la nature de l'acte : cela reste un vol.

LE SALAIRE FAMILIAL

Pour solutionner la question du salaire, il y en a qui se sont livrés à d'émouvantes statistiques faites par le Gouvernement et publiées dans toutes les gazettes et journaux et on en a conclu *que l'ouvrier ne pouvant*

faire vivre sa famille, étant donné le coût de la vie, se trouvait dans un état de misère imméritée. C'est évidemment faux. Nous ajouterons que c'est même dangereux d'allécher ainsi les ouvriers par des solutions faites à l'emporte-pièce et qui ne solutionnent rien du tout. Procurer à l'ouvrier de quoi vivre c'est là le but du salaire mais ce n'est pas le point de départ, ni l'origine. On ne mesure pas le salaire sur l'appétit plus ou moins grand d'un homme, il ne s'agit pas de dire : " J'ai une famille, j'ai tant d'enfants, donc j'ai droit à un tel salaire, quelle que soit ma compétence, la qualité et la quantité de mon travail. "

Non. Le salaire étant un acte de justice doit nécessairement être une équation, il doit *égaler* la plus value donnée à la marchandise. Un ouvrier inhabile, un ouvrier paresseux, (même s'il est extrêmement compétent), aura beau avoir cinq, dix, quinze enfants, se verra très justement avoir un salaire insuffisant à la subsistance de sa famille, quand bien même on lui donnerait l'équivalent de son travail.

Un autre ouvrier qui, à cause de son habileté dans le métier, de son travail rapide et consciencieux, donne à la marchandise une plus value exceptionnelle, pourra très bien recevoir un salaire beaucoup supérieur, quand même il n'aurait pas de famille ou ne serait pas marié.

Le salaire familial n'est donc qu'une pure utopie sociale tout à fait dangereuse, c'est une véritable injustice et une erreur économique grosse de conséquences socialistes.

Cela dit, nous ferons remarquer que reste vrai l'axiome donné plus haut, que l'ouvrier dans une situa-

tion normale de compétence de santé et de travail doit, dans une société normalement constituée recevoir un salaire suffisant pour le nourrir, lui et sa famille selon son état d'ouvrier.

LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

C'est devenu une coutume chez les ouvriers de demander périodiquement des augmentations de salaire qu'ils motivent, soit sur le bénéfice du patron, soit sur l'augmentation du prix de la vie.

1. **Le bénéfice du patron.**—Nous verrons plus loin à quoi il se résume le plus souvent. Pour l'instant, remarquons qu'une augmentation de salaire très faible pour les ouvriers peut appauvrir considérablement une usine déjà talonnée par une concurrence effrénée et parfois déloyale. Que chaque ouvrier obtienne seulement une augmentation de salaire de $0.25 par jour, et pour cent ouvriers voilà une dépense annuelle de $7,500.00 faite sans augmentation de production, ce qui est un item considérable.

Nous ne voulons pas dire que jamais les ouvriers ne doivent demander d'augmentation de salaire. Hélas! bien souvent ils ne reçoivent pas ce qui leur est dû. Mais, du moins, devraient-ils ne pas les demander à la légère et être prêts à accueillir les raisons qui peuvent les rendre impossibles.

2. **L'augmentation du prix de la vie.**—Faisons ici une autre remarque: c'est que le plus souvent une telle augmentation est purement illusoire, et il n'y a pas de raison pour qu'on ne soit pas obligé de recommencer

les années suivantes. Si le salaire augmente, le prix des objets monte : chaussures, vêtements, etc., se vendent plus cher ; d'où, même gêne qu'auparavant, gêne plus grande encore parce qu'en général, à une augmentation de salaire correspond un désir de bien-être plus grand ; et il y a tout lieu de supposer qu'avec un salaire de $50.00 par semaine, on n'en serait pas plus riche. De fait, les vieux ne disent-ils pas qu'avec les gros salaires de nos jours et les habitudes dépensières de nos ouvriers, on est loin d'être aussi heureux et aussi à l'aise qu'avec les petits salaires d'il y a trente ans.

Comment donc augmenter le salaire ?—Toute augmentation de salaire qui n'est pas basée sur des principes d'économie est purement illusoire et tout à fait inutile. L'ouvrier ne veut souvent gagner plus que pour dépenser davantage et arrive avec un plus gros salaire à se trouver plus pauvre qu'auparavant. Les règles d'économie peuvent être posées, les unes par l'ouvrier lui-même, les autres par le patron ou tout groupement d'ouvriers.

1. **Règle.**—Vivre avec économie et laisser entre les classes une distinction qu'on ne pourra jamais faire disparaître.

Pourquoi dans cette famille de 10 enfants dont le chef gagne $25.00 ou $30.00 par semaine ne parvient-on pas à se sortir des dettes ?

Et pourquoi, par contre, dans ce ménage voisin, aussi riche en enfants, dont le père ne gagne que $15.00 ou $16.00 par semaine, y a-t-il de l'aisance et même de l'argent à l'épargne ?

Regardez, les premiers ne se privent de rien, cou-

rent à tous les plaisirs et pour être toujours selon le dernier cri de la mode, achètent à chaque saison de nouveaux habits ; les vieux sont mis au rancart.

Les autres savent se priver de ce qui n'est pas l'indispensable. Ils savent porter et user leurs habits sans s'occuper des cahiers que publient les gros magasins.

Sans doute on doit être habillé convenablement, mais est-ce à dire qu'on doit lutter de luxe avec son patron ? N'est-ce pas un désordre manifeste que de voir certains ouvriers propriétaires d'un automobile ou d'un cottage à la campagne ? et n'était-il pas dans l'illusion cet ouvrier qui se plaignait de ne pouvoir arriver à vivre avec son salaire et qui parlait d'acheter un piano, un graphophone et une machine à écrire avec la prochaine augmentation.

2. **Règle.**—Il faut diminuer le coût de la vie. C'est beau à dire, mais difficile à faire. Pas tant qu'on pense si on veut quelque peu sortir de l'égoïsme général.

Un ouvrier gagne $15.00 et les dépense au jour le jour. Que son patron, par des institutions spéciales, arrive à lui donner les mêmes objets dont il a besoin pour $13.00, il a de fait augmenté son salaire de $2.00 sais avoir rien ajouté aux charges de l'usine.

Pourquoi donc ne pas se grouper pour acheter en gros par exemple les provisions de l'hiver [4] ; on les acheterait à meilleur marché et souvent de bien meil-

4. Une difficulté de ce genre d'œuvres, c'est que l'ouvrier n'est jamais content de ce qu'on lui achète. Pour faire disparaître cet inconvénient on a imaginé dans certaines usines les conseils d'achat composés d'ouvriers qui assistent le patron dans le travail d'achat.

leure qualité qu'au détail. On supprime ainsi les intermédiaires qui vivent souvent grassement aux dépens de la petite clientèle.

Peut-être va-t-on nous accuser de vouloir tuer le petit commerce? Le danger n'est pas grave, il y en aura toujours assez qui ne suivront pas nos conseils. Mais même si cela arrivait. Quel mal y aurait-il? Des intermédiaires inutiles disparaitraient pour le grand profit de la société en général. Et ces intermédiaires feraient comme d'autres, ils se chercheraient une occupation productive.

L'UNIFORMITE DES SALAIRES

Tout en observant que les salaires ne peuvent augmenter indéfiniment sous peine de ruiner complètement une industrie, est-il à propos d'établir ou de demander l'uniformité des salaires?

Dans un pays et surtout dans une contrée aussi étendue que le Canada, il n'est pas à propos de voir les salaires semblables, égaux pour tout le pays. La valeur du travail (c'est-à-dire la valeur d'échange du travail accompli) variant beaucoup plus d'une région à l'autre, la valeur de l'objet manufacturé varie suivant que l'usine se trouve plus ou moins proche du lieu d'écoulement de la marchandise. Cette différence de valeur sera au détriment ou à l'avantage des deux facteurs qui collaborent à la production de cet objet. Il serait tout à fait anormal qu'un objet à livrer à Montréal coûte aussi cher s'il est produit à Montréal qu'à Vancouver Comment donc compenser la dépense extraordinaire exigée pour le transport de Vancouver à Mont-

réal? Par la suppression d'une partie de bénéfice pour le patron, par une diminution relative de salaire chez l'ouvrier. Ainsi l'objet pourra, par ses prix, combattre avantageusement la concurrence des manufacturiers de Montréal qui, sans doute, n'ont pas de transport à payer pour se rendre sur le lieu du marché, mais ont, au contraire, à supporter le fardeau d'énormes salaires.

Donnons un exemple:

Jadis l'industrie de la chaussure était très prospère à Québec; or voici que les exigences de salaires toujours plus élevés ont forcé les manufacturiers à monter le prix de leurs marchandises de telle sorte qu'il est devenu profitable aux gens des autres places d'établir eux-mêmes des usines de chaussures.

Dans l'ouest qui jadis était le lieu du marché de Québec, des usines se sont élevées partout et l'industrie a périclité chez nous. Les règlements invariables de l'Union ont établi une telle échelle, que nul ne peut accepter un salaire moindre. Montréal n'ayant pas le même inconvénient voit l'industrie de la chaussure s'implanter solidement chez elle. Enfin l'organisation des manufacturiers américains, leur production intense, leur fait produire une chaussure à si bon marché, que même en payant les énormes droits de douane, ils peuvent écraser, par leur bon marché, les fabricants de Québec Et le jour viendra où tous nos cordonniers devront s'expatrier ou changer de métier parce que cette industrie aura disparue.

Un autre exemple :

Jadis les typographes de Québec gagnaient un salaire inférieur à ceux de Montréal. si bien qu'il y avait avantage à faire imprimer de Montréal à Québec les travaux ordinaires. Or un jour, à l'instigation des ouvriers de Montréal, on établit l'uniformité des salaires dans les deux villes ; aussitôt, les typographes de Québec, qui n'étaient jamais assez nombreux auparavant, se virent en grand nombre obligés de rester à ne rien faire parce que la concurrence était ruinée et que le travail ne descendait plus à Québec [5].

En résumé, les conditions de marché etc., modifiant le prix de la marchandise, il est important qu'une réduction dans les bénéfices du patron comme dans les salaires de l'ouvrier (tout en restant dans les limites d'un juste salaire) mette le manufacturier en position de soutenir la concurrence. Qui donc y gagnera ? le patron ? oui certes, car il pourra soutenir la concurrence, maintenir son usine, gagner de l'argent, mais l'ouvrier aussi va en bénéficier car il aura un travail régulier, suffisamment rémunéré, sans qu'il lui soit nécessaire de s'expatrier avec tous les aléas que cela comporte. Tous y trouvent donc leur compte.

L'uniformité des salaires, contre le bon sens, quand il s'agit de tout un pays n'est pas plus désirable dans l'usine elle-même. Ce serait porter atteinte aux intérêts de l'usine et à ceux de l'ouvrier.

---

5. La conscription et la diminution des apprentis ont grandement changé cette situation ; mais il est à craindre que faute d'apprentis formés nous n'ayons bientôt plus de typographes pour les jobs, tous étant machinistes.

1. **Contre les intérêts de l'usine.** — C'est un fait d'expérience. Quand tous les ouvriers reçoivent le même salaire, leur ambition tombe. Ils font leur travail sans hâte et sans soin. Quel avantage auraient-ils à faire plus? pourvu qu'ils en fassent une certaine quantité, qu'importe le reste ? Moins nous en ferons, se disent-ils, mieux ce sera. Qu'on engage un autre ouvrier pour faire le travail que je ne fais pas... Et l'usine végète, les machines ne donnent pas tout leur rendement, le travail revient plus cher, et, comme le prix de l'objet ne peut plus lutter avantageusement avec celui des concurrents, le travail se fait plus rare, il y a suspension pour quelques mois et souvent même renvoi des ouvriers.

1. **Contre les intérêts des ouvriers eux-mêmés.** — Qui donc profite de l'uniformité des salaires? Le bon ouvrier? Oh! pas du tout. Lui aura toujours son salaire maintenu; ils sont assez rares les bons ouvriers pour qu'on se les attache le plus possible. Celui qui bénéficie de l'uniformité des salaires, c'est le mauvais ouvrier, l'ouvrier incapable de donner un travail suffisant et qui veut néanmoins gagner beaucoup. C'est ce qui faisait dire à un patron: " Il me serait bien agréable de donner $30.00 par semaine à un très bon ouvrier, mais ce qui est choquant, c'est que je sois obligé de priver les bons travailleurs du salaire qu'ils méritent, pour payer grassement un ouvrier quelconque qui arrive à peine à faire un travail suffisant. "

Ceci nous l'avons constaté dans une industrie locale où les exigeances des ouvriers obligèrent le patron à monter le minimum de salaire. En retour celui-ci se

vit obligé de baisser considérablement le salaire de ses meilleurs ouvriers qui de $27.00 à $30.00 ne gagnèrent plus que $18.00 à $20.00. L'existence de l'usine était en jeu.

Peut-être nous dira-t-on : Le patron n'a rien à dire. Il n'y perd pas, cela fait une moyenne.

1.—Il ne s'agit pas d'avoir une moyenne, il s'agit de donner à chacun ce qu'il gagne. Parce qu'il donne un salaire de $15.00 à l'ouvrier inhabile dont le rendement n'est que de $10.00, il ne se trouve pas délié en justice vis-à-vis de l'autre ouvrier dont le travail vaut $20.00.

Le patron qui ne donne que $15.00 à un ouvrier qui lui donne pour $20.00 de travail ne lui donne pas ce qu'en justice il doit lui donner et le vole de $5.00. Le salaire qu'il donne à un ouvrier inhabile ne peut modifier les obligations de justice contractées vis-à-vis d'un ouvrier plus habile.

Comme nous le disions plus haut, le patron ayant la main forcée par l'association ouvrière peut être obligé d'autoriser cette injustice, il se trouve alors dans le cas de légitime défense et c'est l'association ouvrière qui doit être tenue responsable du tort fait à l'ouvrier habile.

2.—Le patron donnant $15.00 à un ouvrier qui ne lui rapporte que $10.00 de travail fait une œuvre de charité louable, méritoire mais à laquelle il n'est, en fait, pas obligé ; et nul ne peut l'y obliger sans commettre d'injustice, ni l'Etat, ni l'Union ouvrière, ni aucun groupement de son personnel. Le salaire doit, en

justice, correspondre à l'augmentation de valeur donnée à un objet.

Et si on le force à donner plus que cette équation, le contrat ainsi obtenu de vive force, par quelque raison que ce soit : intimidation, chantage, etc., est nul et le groupement qui en a été l'instigateur est obligé à réparation. Bien entendu, nous ne parlons pas du cas trop fréquent où manifestement le patron abuse de ses ouvriers en ne leur payant pas le salaire qu'ils ont gagné [6].

3.—L'ouvrier qui gagne $20.00 n'est pas obligé et ne peut être obligé par personne, pas même par ses camarades, à renoncer au salaire qu'il gagne pour le bénéfice de son voisin malhabile. Il a droit à ses $20.00, il doit les avoir. S'il veut, *volontairement* et sans pression d'aucune sorte, le céder à son voisin, il peut le faire mais sans jamais y être obligé. Et celui qui le forcerait serait coupable d'injustice et tenu, lui aussi, à réparer le dommage causé.

D'après ces principes on voit l'erreur dans laquelle tombaient ceux qui, même parmi les catholiques, prônent l'établissement du contrat collectif de travail. Le patron n'était pas lié avec ses ouvriers mais avec le syndicat qui lui fournissait des ouvriers à un prix unique et moyen convenu d'avance.

---

6. Nous faisons allusion au cas si fréquent de patrons poussant leurs contremaîtres à rogner sur le temps des ouvriers, à être toujours sur le dos de leurs hommes pour obtenir plus de travail et promettant de donner au contremaître une part dans la surproduction ainsi obtenue. De tels arrangements sont injustes et le contremaître doit refuser d'y consentir ; ce serait un vol.

LE MEILLEUR SALAIRE

Le salaire à la journée est celui qui en général favorise l'ouvrier médiocre et paresseux, mais là où il est possible, le salaire le plus favorable à l'ouvrier capable et laborieux, comme à l'usine, c'est le salaire à la pièce, autrement dit à la "job".

Le patron y trouve son avantage, car avec un personnel moindre, il arrive à avoir de ses machines un rendement maximum. Il contente le client qui est plus vite servi ; enfin les frais généraux étant moindres, puisque avec le même nombre de machines on produit plus, le patron peut, à qualité égale vendre meilleur marché, et ainsi écouler plus facilement sa marchandise.

L'ouvrier, lui est bien plus intéressé, car ce n'est plus un salaire quelconque et à taux fixe qu'il reçoit mais celui qu'il s'est fait lui-même. Plus il travaille, plus il est payé. De fait on a reconnu partout la supériorité d'un tel procédé, pourvu que l'ouvrier soit honnête et consciencieux et ne gâche pas son travail à force de vouloir aller vite.

A ce propos qu'on me permette le récit d'un fait qui remonte à une vingtaine d'années. Dans un tissage, les ouvriers payés à la " job " demandèrent le salaire à la journée. Ils ne tardèrent pas à constater leur erreur et à redemander le salaire à la "job". D'où une nouvelle grève pour faire supprimer ce qu'ils avaient obtenu dans une première grève. Ils avaient vu bien vite que le changement était au détriment des bons ouvriers et favorable qu'aux paresseux.

Si par suite de son inhabilité, l'ouvrier ne peut ga-

gner sa vie dans un métier, qu'il change et en prenne un plus conforme à ses aptitudes, mais il ne peut à cause de cela nuire à ses camarades et obliger le patron à mettre son usine en danger de ruine pour lui payer un salaire.

Faisons une petite observation pratique. Le patron, avant de faire une liste de prix à la "job", devra bien réfléchir et ne pas agir à la légère. Les prix étant fixés, qu'il ne s'acharne pas à les baisser (casser les prix) sous le prétexte que les ouvriers (jobbers) gagnent trop. C'est là un mauvais calcul ; si les ouvriers gagnent beaucoup c'est qu'ils travaillent. Ils ont donc droit au prix établi. Casser ainsi les prix, c'est rendre nul l'effet du salaire à la pièce, et de peur de faire baisser les prix, les ouvriers se gardent bien de trop produire, d'où fléchissement de rendement.

Ce qui importe pour le patron, le secret de sa prospérité, ce n'est pas le lésinement sur les salaires, mais le rendement maximum de ses machines.

LE BENEFICE DU PATRON

En traitant successivement tous ces sujets brûlants, nous sommes étonnés de la multitude d'idées reçues que nous contrecarrons. Est-ce notre faute si les idées sont fausses ?

Quand on parle à certaines personnes du bénéfice du patron, elles croient voir s'ouvrir un trésor inépuisable Si le chiffre d'affaires est de $100,000.00 cela ne veut pas dire que le bénéfice soit d'autant. Indépendamment des matières premières à acheter, il faut calculer l'amortissement du capital engagé (pour com-

penser l'usure des machines qu'il faudra remplacer un jour), les salaires, l'entretien des bâtisses, les taxes, etc., etc. Nous allons donc, en raisonnant froidement, voir en somme à quoi se réduit le bénéfice du patron.

1.—Le patron a droit à son salaire. Il travaille, lui aussi, dans l'usine : c'est l'autorité directrice, celui sur lequel repose toute la marche de l'usine et qui coordonne les efforts de tous vers un même but : Pour donner du travail il doit faire solliciter les commandes, voir à l'achat des matières premières au moment le plus propice, surveiller la solvabilité des clients, la rentrée des fonds, pourvoir au paiement des dettes dont la première est le salaire des ouvriers. C'est lui qui porte la responsabilité de tout, et si quelque chose ne marche pas sur lui en retombe tout le poids. Préoccupation de jour et de nuit qui obsède le patron, tandis que le commis et l'ouvrier s'en retournent en paix chez eux et se reposent jusqu'au lendemain. Tout cela mérite salaire, et de fait dans les usines bien conduites, avant de faire le calcul du bénéfice total, le patron défalque toujours pour lui un juste salaire.

Quelle sera la base de ce salaire ?

Si on calcule que dans l'usine, le salaire subit une gradation constante en proportion des responsabilités encourues, de même que le contre-maître gagne plus que l'ouvrier et le gérant plus que le contre-maître, il est très logique que le patron s'attribue un salaire plus élevé ou au moins égal à celui de son gérant ou de son directeur.

2.—Le patron doit aussi calculer l'intérêt de son argent. Si pour monter une industrie il emprunte de

l'argent, il doit en compter l'intérêt parmi ses frais généraux. Que cet argent provienne des étrangers ou de sa fortune personnelle la situation ne change pas logiquement. Quand c'est son argent qu'il prête lui-même à l'usine il a droit à un intérêt raisonnable tout autant qu'un étranger. Et ce n'est pas parce qu'il le place dans son usine plutôt qu'ailleurs que cet argent ne devra rien rapporter et qu'il n'aura pas droit d'en retirer l'intérêt.

3.—Le matériel s'use ou doit être perfectionné et dans un laps de temps plus ou moins long, le patron devra pourvoir à le remplacer, il faudra des machines neuves, améliorées, ou simplement réparer celles qui se brisent. Une machine s'use vite surtout si elle donne un plein rendement. La concurrence effrénée de nos jours a tôt fait de nécessiter des changements. Pour produire vite et bon, le patron doit pourvoir son usine des plus récentes améliorations autrement il s'expose à être dépassé.

4.—Le reste, c'est le bénéfice, et dans les cas ordinaires, il se résout à peu de chose. Si ce bénéfice est plus considérable, n'est-ce pas légitime et comme la récompense due à son habileté, à ce travail constant qui mange le repos et la vie de celui qui donne sa fortune à une manufacture.

Et donner son nom à une usine s'exposer par une banqueroute à le voir déshonoré, marqué de cette sorte d'infamie qui s'attache au failli, si honnête et si laborieux soit-il, n'est-ce donc rien ?

RECONNAISSANCE RECIPROQUE DU PATRON ET DES OUVRIERS

La reconnaissance ! Cette vertu si délicate et si rare, trouvera-t-elle sa place dans l'atelier ? Pourquoi pas ?

Donnant, donnant : "Je donne mon travail, on m'a payé, nous sommes quittes." Est-ce bien correct ? Le salaire payé, patrons et ouvriers sont-ils aussi étrangers l'un à l'autre qu'un Turc et un Chinois ? L'ouvrier ne doit-il pas une certaine reconnaissance à celui qui l'emploie et lui assure le salaire quotidien ?

Voici que dans un pays on établit une usine. Que va-t-il arriver ? Les sans-travail vont en trouver et la vie sera assurée pour un certain nombre de personnes qui jadis devaient s'expatrier au loin. L'ouvrier doit reconnaître ce bienfait puisque, grâce à cette industrie, il n'a plus la préoccupation du lendemain. Si même il est quelque peu économe, les salaires de manufactures étant toujours assez forts, il pourra économiser suffisamment pour vivre quand le temps des infirmités et de la vieillesse sera venu.

Le patron doit bien aussi un peu d'affection à ses ouvriers qui sont ses collaborateurs nécessaires ; qui sous son autorité, par leur travail soigné et leur bonne volonté maintiennent le bon renom de l'usine et concourrent pour leur humble part à sa prospérité. Sans doute il peut changer d'ouvriers, mais en fin de compte que ferait le patron s'il ne trouvait pas d'ouvriers ou si ceux-ci étaient turbulents, paresseux ?... l'usine ne tarderait pas à tomber.

LES REVENDICATIONS OUVRIERES

Quel sujet délicat ! et chez les patrons et chez les ouvriers, combien de parti-pris ! Le patron ne pense trop souvent qu'à donner, non pas le juste salaire, mais le salaire le plus faible, pour exiger en retour la durée la plus longue de travail ; l'ouvrier, de son côté, ne cherche que le plus fort salaire avec une dose de travail aussi faible que possible. Toutes les concessions faites de part et d'autre ne sont qu'une trève et jamais un traité de paix bien long. C'est l'état de guerre en permanence. On ferait bien mieux de se préoccuper de choses bien plus importantes que d'une illusoire augmentation de salaire.

Tout d'abord, patrons et ouvriers doivent veiller à l'observation parfaite de la loi naturelle. Il faut donc exiger des ateliers sains, suffisamment aérés et éclairés ; il faut que l'ouvrier soit protégé contre les risques d'accidents, qu'on veille sur la morale, le blasphème, le repos du dimanche, l'observation des clauses du contrat d'apprentissage, etc.... Voilà l'essentiel qu'on oublie trop souvent.

Augmentation ou diminution de salaire ne sont le plus souvent qu'illusoires. Ni le patron, ni l'ouvrier n'en retirent de véritables avantages. Il y a au fond des choses bien plus importantes.

LES HEURES DE TRAVAIL

Des patrons croient obtenir un meilleur résultat en prolongeant autant qu'ils peuvent les heures de travail, c'est là une erreur complète. Pour avoir de l'usine

un rendement de bonne valeur, la question n'est pas de travailler longtemps, mais tout en ménageant les forces de l'ouvrier, d'obtenir le maximum de travail, dans le moins de temps possible. C'est le seul moyen d'obtenir beaucoup et bon. L'ouvrier surmené, fatigué, ne donne qu'un ouvrage inférieur, multiplie les malfaçons et ne tarde pas à adopter les théories révolutionnaires les plus exagérées.

Les forces humaines ont des limites moyennes qu'il importe de ne pas dépasser; quand un ouvrier s'est livré pendant neuf ou dix heures à un travail consciencieux et appliqué, il lui est moralement impossible de faire habituellement plus. C'est un véritable abus de prolonger ce travail pendant 12, 15 et 17 heures par ce qu'on appelle : temps extra, travail du soir, etc... et cela pendant des semaines et des mois. Quelle vie de famille, quel repos peuvent donc avoir ces typographes, qui pendant trois ou quatre mois de l'année travaillent de sept heures du matin jusqu'au soir à minuit? Quel travail peuvent-ils fournir quand, nous l'avons constaté nous-mêmes, ils s'endorment sur leur travail, et que derrière eux doit se trouver un homme spécialement chargé de les réveiller?

Il faut approuver les Unions qui pour réglementer ce travail, le rendre moins fréquent, pour obliger à ce qu'il ne soit fait que sur de justes raisons, ont exigé qu'il fut payé temps et demi; et il faut souhaiter que, sauf cas exceptionnel, le travail ne soit plus aussi démesurément allongé.

LE TRAVAIL DE NUIT

Certaines industries américaines ont établi le travail de nuit comme régime normal.

Le travail de nuit fatigue une fois et demie autant que le travail de jour. Il ne peut être accompli que pour des raisons majeures, et dans des conditions extrêmement pénibles. Aussi l'importance du service rendu explique pourquoi le salaire de nuit est et doit être plus élevé.

Ce travail là coûte très cher au patron. Le salaire est plus élevé ; les ouvriers à moitié endormis ne donnent qu'un travail inférieur moins rapide quasi nul à partir de trois heures du matin.

Ce travail en certains cas est complètement immoral ; quand les femmes travaillent de jour et les hommes de nuit, c'est la désorganisation complète du foyer puisque maris et femmes ne se rencontrent presque jamais.

Un fait.—Lorsque les lois ouvrières obligèrent les chefs d'usine à revenir un peu à des pratiques de bon sens, en réduisant le travail de 12 heures à 11 et à 10 heures, de partout s'élevèrent des clameurs de désespoir : ruine du commerce, concurrence impossible, etc. Il y avait pourtant longtemps que des expériences de ce genre avaient été faites, et de la propre initiative des catholiques. Nous allons raconter ce qui se passa à Tourcoing (France) où nous trouvons l'exemple le plus typique.

Après avoir constaté l'anomalie causée par ce fait que mari et femme travaillant l'un de jour, l'autre de nuit, ne pouvaient presque pas se voir, ces patrons

décidèrent que non seulement les femmes ne travailleraient pas de nuit, mais même que ce travail serait supprimé pour les hommes mariés et les enfants de moins de 16 ans. A cette époque on travaillait 12 heures par jour. Le travail fut réduit d'abord à 11 heures, puis à 10 heures. Et on constata avec stupéfaction que le travail ne se trouvait pas sensiblement réduit en quantité, et qu'il était d'une qualité de beaucoup supérieure. L'ouvrier moins fatigué, donnant tout son plein effort pendant la durée limitée du travail.

Quand par la loi on limita les heures de travail à 9 heures, cette diminution se fit si peu sentir sur le résultat qu'on en parla à peine et qu'elle était loin d'être en raison de la diminution du nombre d'heures. On constata que les ouvriers en bonne santé donnaient un travail beaucoup plus sérieux.

N'exagérons pas cependant, n'allons pas trop vite, et n'en concluons pas de suite qu'il faille partout reduire à 9 heures le temps du travail. En économie politique, il faut toujours tenir compte des conditions de climat, de race, de mœurs, et d'habitudes. Des moyens excellents ici, produiront ailleurs des désastres. Et telles méthodes applicables ailleurs ne le seraient pas du tout ici sans amener des bouleversements dangereux.

LE TRAVAIL DES FEMMES

Encore un mal de notre époque. Non certes, la femme n'est pas à sa place dans la manufacture; elle a mieux à faire que de s'étioler sur des feuilles de tabac

ou sur des tiges de bottines. La place de la femme c'est à la maison.

1.—A l'usine, la femme perd sa délicatesse et souvent sa pureté dans la promiscuité du travail avec des hommes et des jeunes gens. On dira ce qu'on voudra : bonnes précautions prises, atelier séparé, sortie à des heures différentes, dans des rues différentes, tout cela c'est bien, et c'est le devoir du patron de le faire, mais dans la plupart des cas, c'est illusoire les rencontres se font quand même.

2.—Pourquoi donc, nos filles travaillent-elles ? Le plus souvent, pour se payer toilettes et bien être. C'est une vraie guerre quand il s'agit de les faire économiser et de les empêcher de gaspiller.

3.—Mariées, nos femmes font bien mieux de pourvoir à l'entretien du ménage et à la surveillance des enfants, il y en a assez pour les occuper ; filles qu'elles restent auprès de leur mère où leur vertu sera plus à l'abri et où elles apprendront ces mille petits moyens par lesquels une femme sait économiser sur le salaire de son mari, et rendre sa maison attrayante ; qu'elles aident ainsi à l'entretien de la maison ce qui leur sera beaucoup plus profitable que de se bien attiffer pour courir les rues, les théâtres ou les vues animées.

4. — Puisque le mal existe, le patron et le contremaître doivent savoir qu'ils encourent une responsabilité grave ; qu'ils veillent donc à que toutes les précautions soient prises pour que, dans tous les cas, les dangers d'immoralité soient autant que possible écartés, et pour qu'il ne soit jamais demandé à des femmes un travail au-dessus de leurs forces.

5.—Il est certains cas dans lesquels le travail des femmes doit être complètement interdit : par exemple, pour les jeunes mariées ou pour celles qui attendent un enfant, au moins une couple de mois avant et une couple de mois après la naissance, etc. . .

Mais ces règles ne sont que des palliatifs qui n'empêcheront pas les désordres les plus graves de se produire contre la moralité et les saintes lois du mariage.

REPOS DU DIMANCHE

Rien n'est plus sacré que le repos du dimanche. Dieu lui-même l'a établi pour permettre à l'ouvrier de refaire des forces qu'un travail incessant aurait vite usées. Des lois sociales ont apporté leur sanction à cette divine ordonnance. Ni le patron. ni l'ouvrier n'ont le droit de la méconnaître. Un patron qui ferait travailler le dimanche ou seulement le permettrait coopérerait à un crime puisqu'il paierait pour la violation d'une loi sainte. Ce n'est pas une question de liberté pour l'ouvrier. Ni lui ni les autres n'ont le droit de faire fi des lois divines sans abuser de leur liberté.

D'ailleurs comment peut-on parler de liberté quand, dans la plupart des cas le patron met l'ouvrier dans l'alternative de choisir entre la loi divine et la crainte de perdre son gagne-pain, de voir son salaire diminué ou même l'usine disparaître ?

Que devient encore cette liberté quand le patron, sans faire de menaces, manifeste son mépris du repos dominical et son désir de voir continuer le travail ? N'est-elle pas compromise ?

Et ne l'est-elle pas encore quand le patron, pour

exciter les convoitises, allécher les plus pauvres, ouvre son usine offrant salaire et demi ou double salaire pour un tel travail.

Ouvriers et patrons se trompent quand ils croient profitable le travail du dimanche.

L'ouvrier use rapidement ses forces, et par l'état de faiblesse dans lequel il tombe, il devient tout préparé à l'éclosion en lui des plus graves maladies. D'où le proverbe : "Travail du dimanche appauvrit." En outre, fatigué, il oublie les plus élémentaires précautions, son attention faisant défaut, etc., et de nombreux accidents marquent presque fatalement ce travail du dimanche.

Et quel bénéfice peut attendre un patron d'un travail fait en de telles conditions ? Il paie double pour un rendement moindre et de qualité inférieure.

Non, le travail du dimanche ne profite pas. Et les industries où il est vraiment nécessaire sont rares, très rares.

Jusqu'à ces derniers temps on avait cru que les hauts fourneaux, les verreries, les sucreries ne pouvaient fermer ces jours-là à cause de la nécessité de laisser les feux en activité. L'expérience a été faite et il est maintenant prouvé que si chauffer inutilement coute cher, il y a avantage à laisser aux ouvriers le repos dominical, l'esprit est meilleur, l'ouvrier reposé donne un travail plus rapide et mieux soigné.

LA MORALE A L'ATELIER

Question dont on ne parle que trop rarement, et cependant la morale dans les ateliers, que devient-elle ? Sans doute une usine n'est pas un couvent, mais tout

de même, ouvriers et patrons devraient se concerter pour faire disparaître certains abus. Chacun d'eux porte sa part de responsabilité du mal qui se fait ou qui pourrait se faire.

Un premier devoir c'est la surveillance des apprentis et l'éloignement sans miséricorde de ceux qui par leurs conversations, leurs gestes ou leurs provocations seraient pour les autres une cause de scandale ou de chute. A la surveillance des apprentis, il faut un homme marié, sérieux et de bon jugement, qui ne soit pas lui-même le corrupteur des enfants confiés à ses soins. Le patron doit voir à établir des passages, des portes et des heures de sortie différentes pour les garçons et pour les filles, à ne pas les faire travailler dans la même salle ; enfin, pour conduire les femmes il importe que le contremaître ne soit pas un homme mais une femme...

Nous pourrions continuer longtemps cette nomenclature de précautions à prendre, le jugement d'un patron pourra peut-être lui indiquer ce qu'il y a à faire ; *il se rappellera que sa conscience y est très sérieusement engagée.*

AUTORITE PATRONALE

L'ordre, le maintien et la prospérité de l'usine exigent que le patron soit le maître chez lui et que l'ouvrier respecte cette autorité. Autrement, c'est l'anarchie qui n'engendre rien de bon ni de durable.

Evidemment user de l'autorité ce n'est pas en abuser, c'est une toute autre question. De même que pour faire marcher l'usine il faut un engin, de même aussi

il faut une seule tête pour conduire une affaire, mais si l'engin sort des rouages établis, tout se brise; si le patron outrepasse ses droits tout se détraque, si l'ouvrier veut conduire, plus rien ne marche.

Au patron appartient le droit d'engager et de renvoyer un ouvrier, de lui donner son emploi, etc...

Les applications du principe se font facilement.

AMOUR DU METIER

L'amour du métier s'en va. L'ouvrier ne s'y attache plus comme autrefois. Il l'a pris par occasion, il l'abandonne pour un rien avec une déplorable facilité. Aussi les véritables ouvriers, ceux qu'on appelle les artisans, ces hommes devenus experts en leur métier parce qu'ils en ont pénétré les secrets, parce qu'ils se sont appliqués à s'y perfectionner, à s'y rendre plus habiles, sont-ils de plus en plus rares.

La cause en est à cette fausse égalité que l'on a voulu créer entre tous les ouvriers, donnant un salaire égal à l'ouvrier inhabile comme à l'ouvrer excellent. Du coup on a supprimé l'ambition de faire mieux et donné naissance au mépris du métier. C'est devenu une tâche dont on s'acquitte sans goût et que l'on méprise.

Les écoles techniques, les cours du soir, etc., établis par les gouvernements sont une tentative pour remédier à ce mal. Elle est insuffisante, les élèves sont peu nombreux. Le vrai, le seul remède serait la formation sérieuse des apprentis. Qui s'en occupe?

L'APPRENTISSAGE

" Il n'y a plus d'apprentis " dit-on de tous côtés, et pour l'avenir le fait est inquiétant. Il n'y a plus d'apprentis, ceux qui commencent ne se rendent pas au bout de leur apprentissage. Alléchés par les salaires énormes, ils s'en vont sans rien connaître du métier. Sont-ils les seuls coupables de leur inconstance? A qui la faute?

1° Aux parents. Leurs exigences sont trop souvent déraisonnables. Ils veulent pour leur enfant un gros salaire immédiatement. Peu leur importe le métier à apprendre, l'avenir à assurer! Aussi font-ils des manœuvres et des journaliers d'enfants doués admirablement pour le métier.

2° Aux patrons.—Ce n'est pas pour apprendre le métier qu'ils ont un apprenti. C'est pour lui faire faire des courses, nettoyer des bureaux, porter des paquets, etc. De l'avenir de ces enfants, peu leur importe. Si découragé et ennuyé d'user des semelles sur les trottoirs de la ville (il y a de quoi) l'enfant s'en va, n'en sont-ils pas la cause première?

3° Aux compagnons. — Eux ne s'occupent aucunement de l'enfant confié à leurs soins, ne lui montrent rien et parfois, s'arrangent pour qu'il ne voit rien, le brusquent et même le frappent à l'occasion, souvent sont pour lui une cause de scandale, et les auteurs de sa première chute. De tels compagnons sont-ils vraiment à leur devoir?

Vous voulez des ouvriers qui aiment le métier, for-

mez de bons apprentis, mais pour cela que chacun remplisse ses obligations.

1.—Que l'apprenti reconnaisse les sacrifices faits en sa faveur par le patron. Son salaire est faible : ce n'est le plus souvent, qu'un moyen de l'encourager, car dans les premiers temps il est loin de gagner ce qu'il coûte. Qu'il ne change pas de place à tout instant, qu'il s'efforce donc d'apprendre rapidement son métier, afin de compenser au plus tôt les pertes qu'il a pu causer à son patron.

2.—Que le compagnon se souvienne quelles difficultés il a eu à surmonter dès ses débuts dans le métier, qu'il montre donc à l'apprenti comment faire, qu'il le laisse essayer quelques fois pour se faire la main, dans les moments libres qu'il lui explique le pourquoi de chaque chose, lui décrive les outils et les moyens de s'en servir, etc... Le tout sans brusquerie ni colère mais avec la plus grande patience.

3.—Que les parents ne pensent donc pas uniquement au salaire, qu'ils choisissent un bon métier, une boutique où on apprend bien, pas trop grande (dans les grandes boutiques, la multiplication des machines et l'extrême division du travail font qu'on n'y apprend rien). S'ils restent larges sur la question du salaire, qu'ils soient exigeants sur l'enseignement du métier par un compagnon qui *montre*, sur l'interdiction du portage des paquets, la durée de l'apprentissage. Qu'ils établissent ces conditions en bonne et due forme, obligeant l'apprenti à rester le temps voulu, sans oublier de fixer aussi les devoirs du patron.

4.—Que le patron observe, non seulement les règles du contrat d'apprentissage, mais qu'il veille le plus soigneusement possible aux progrès de l'apprenti, qu'il l'encourage, lui fasse connaître et même voir d'autres boutiques, le fasse parfois changer de compagnon (vers la fin de l'apprentissage surtout), etc...

D'après ces règles seulement l'apprentissage peut être vraiment sérieux et utile.

LES SYNDICATS

DU DROIT D'ASSOCIATION

Le droit d'association est la faculté qu'a tout homme d'unir ses forces à celles de ses semblables, d'une façon constante dans le but de réaliser une fin commune, licite et honnête. (Chs. Antoine. Cours d'Economie Sociale) par des moyens licites et honnêtes.

Nous n'expliquerons pas en détail cette définition, elle est claire en elle-même. Nous n'avons pas la prétention de vouloir tout élucider, nous ne voulons que faire quelques réflexions sur des points en litige au sujet du travail ouvrier.

Ceux qui voudront plus de détail, pourront prendre le volume III de la Philosophie de M. Lortie, en vente à L'Action Sociale, ou encore prendre le grand cours d'Economie Sociale de Chs. Antoine. En suivant les explications que nous avons pu donner ils y trouveront tout ce qu'il leur faut.

LE SYNDICAT

C'est l'union de ceux qui coopèrent à une même industrie pour pourvoir à leur protection réciproque, à des secours mutuels, au développement professionnel. S'unir ainsi est très légitime et nul ne peut le dénier à qui que ce soit. Ce n'est ni opposé au droit public ni à la loi naturelle. Bien que ce droit soit inné dans l'homme, cela ne veut nullement dire que ce soit une société de droit naturel (au même titre que la famille). Ce serait une erreur qui conduirait à la plus affreuse tyrannie socialiste et collectiviste, celle d'obliger les ouvriers à entrer de gré ou de force dans un syndicat et de les y obliger de telle force, que non seulement ils ne trouveront pas de travail, mais même ils n'auraient pas le droit d'en accepter si on leur en offrait, c'est évidemment absurde.

LE SYNDICAT TEL QU'ON LE CONÇOIT

Nous sommes indulgents, nous devrions dire tel qu'il est. En général, les ouvriers, les patrons, le public, ne conçoivent le *syndicat patronal* que comme un instrument de combat établi contre l'ouvrier pour le tyranniser ou l'écraser. On n'imagine le *syndicat ouvrier* que comme une arme de guerre levée contre le patron, d'abord pour défendre les intérêts ouvriers mais bientôt pour traiter avec lui comme avec un inférieur et exiger par tous les moyens possibles, souvent même injustes, des concessions exhorbitantes. Il est clair que cette idée du " syndicat machine de guerre " ne peut qu'engendrer des conflits, des grèves qui ne sont en

somme qu'une guerre ouverte entre les deux grandes puissances modernes : Le capital et le travail.

Que ce soit là l'idée qu'on s'est formée du syndicat, il n'y a qu'à interroger les ouvriers des manufactures pour s'en persuader : Ils sont tous organisés en vue de quitter le travail à la moindre alerte. Il faut bien constater aussi que les patrons n'ont pour préoccupation que de se prémunir contre les grèves, par l'usage de ces moyens extrêmes : tels que fermeture momentanée, lock-out, etc. Il n'y a enfin qu'à consulter les constitutions des Syndicats cordonniers, typographes, peintres, plombiers et vous resterez persuadés que tous ne se sont préoccupés que d'une double question : les *augmentations* de salaire avec comme corollaire la *grève*. Nous ne parlons pas d'un pays seulement mais de tous les pays : partout la question de la grève est à l'ordre du jour, presqu'une arme normale, dont on veut user, dont on abuse souvent. Pourtant l'état de grève est en réalité un état de guerre. Or la guerre a toujours été un moyen extrême de violence conduisant à la destruction, à la famine et à la ruine. Nos ouvriers catholiques ont ces mêmes idées parce qu'ils les ont prises dans le milieu ambiant.

Est-ce donc là la vraie conception du syndicat. Que révolutionnaires, socialistes... pensent de même, ils ne sont que logiques avec leurs principes, mais que ce soit là l'idée que nous, chrétiens, nous nous en formions, ce serait une chose inconcevable puisque nous avons pour nous instruire les paroles de vérité que nous lisons dans l'Encyclique " Rerum Novarum " dont on parle tant et que malheureusement personne ne lit.

LE SYNDICAT TEL QU'IL DOIT ETRE

Il doit être un instrument d'union. Cette union peut s'établir entre les patrons et les ouvriers. Ce serait l'idéal. Mais rien n'empêche qu'elle ne se forme entre les ouvriers seulement pourvu que soient sauvegardés les droits de la justice et de la charité.

Remarquons bien que dans cet exposé on éloigne résolument toute idée de guerre. Sans doute il peut quelquefois arriver des difficultés, mais ce ne doit être qu'un cas extraordinaire qu'on ne peut jamais regarder comme un état normal.

Entre patrons et ouvriers il doit y avoir une union étroite, même très étroite, basée sur la confiance mutuelle. Comme nous l'avons déjà vu, leurs intérêts sont communs, il faut donc qu'ils s'associent entre eux pour se protéger l'un et l'autre. Chacun doit apporter à l'usine un élément de force et de solidité, ne pas travailler à l'ébranler mais bien plutôt chercher à en fixer les bases : tous en profiteront. D'ailleurs c'est là ce que Léon XIII demande qu'on établisse pour rendre plus étroite l'union entre le capital et le travail. Patrons et ouvriers concourront ainsi à la pacification sociale, à la prospérité et au développement des moyens de production. Loin de mettre partout la grève et l'émeute par des conflits sans cesse renouvelés, les associations ouvrières ainsi conçues feront disparaître la haine des classes qui de nos jours trouble si profondément la société.

N'est-ce pas là ce qu'essaient de réaliser nos évêques des diocèses de la Province de Québec par l'établissement d'Unions catholiques dont le développe-

ment ne pourra que maintenir entre les classes ouvrières la concorde et la paix.

POURQUOI ?

Pourquoi donc, les adeptes de théories révolutionnaires et socialistes poussent-ils autant à la formation des syndicats séparés internationaux. C'est pour en éloigner tout principe d'ordre et de paix précisément opposés à leur doctrine. Avec des syndicats ainsi organisés, ils sont les maîtres et peuvent faire faire tout ce qu'ils veulent.

Qu'on remarque aussi que dans ces syndicats, l'ouvrier n'apparaît plus que comme un individu qui n'a que juste le pouvoir de voter de temps à autre et qui est obligé de suivre une majorité toujours extrémiste. Quand il s'agit de faire un mouvement quelconque, que fait-on? Laisse-t-on les ouvriers se débrouiller eux-mêmes? Pas du tout, on fait venir des orateurs de loin: ils ne connaissent rien de la situation, n'ont aucun intérêt en jeu et sont payés bien grassement pour exciter les passions des gens et faire miroiter le Pérou à leurs yeux ébahis. Les gens n'y voient que du feu et dans un fol enthousiasme votent tout ce qu'on veut.

Combien de décisions désastreuses seraient évitées à nos ouvriers si on les laissait arranger leurs affaires eux-mêmes, à tête reposée, si on leur en faisait toucher du doigt, non pas seulement d'hypothétiques avantages mais le résultat réel et tangible.

LE SYNDICAT NEUTRE

C'est celui qui accueille dans son sein tous les ouvriers, de quelque religion qu'ils soient. Ils interdisent en général d'expulser qui que ce soit pour ses convictions religieuses ou sa doctrine sociale. Défense est faite même de discuter ces sujets. Ces syndicats (en tant que syndicats ou unions des ouvriers) n'ont en ce qui concerne l'action professionnelle ou la morale, n'ont nullement pour règle de conduite ni les enseignements de l'Eglise, ni les directions des Souverains Pontifes, mais la seule loi naturelle proposée par la simple raison. Le cas échéant ils ne tiennent aucun compte des Evêques; ils sont pleinement indépendants de l'autorité ecclésiastique.

Cette association, purement économique, n'a pour but que d'unir les ouvriers d'une même industrie pour obtenir les meilleures conditions possibles de travail et de salaire. Toute l'organisation tend à ce but. C'est un vaste mécanisme destiné à produire par l'union des forces un maximum de rendement au bénéfice des seuls ouvriers.

Si pour atteindre leur but, ces syndicats font abstraction de la morale chrétienne, il est clair que les syndiqués catholiques peuvent toujours l'observer individuellement; mais remarquons toutefois que dans les questions relatives au travail, l'ouvrier doit se conformer à la décision prise par l'office central, qu'il s'agisse d'augmentation de salaire, grève, etc... S'il s'y oppose, il perd non seulement tous les avantages acquis dans l'union, mais en est expulsé et perd sa place. Il n'est donc qu'un infime rouage dans un immense

mécanisme, et tout ce qu'il peut faire pour s'opposer à une décision injuste ou inutile se résume à peu près à rien. La volonté du syndicat s'est complètement substituée à la sienne. Que fera-t-il, que pourra-t-il faire si la décision du bureau général ordonne une mesure contraire à la justice ou à la morale chrétienne? Il ne pourra ni s'y opposer, ni en parler puisque c'est un chapitre que les règlements défendent d'attaquer.

LES SYNDICATS INTERNATIONAUX

S'il s'agissait d'une union momentanée des syndicats des divers pays dans un but d'entente réciproque, pour *promouvoir des intérêts évidemment communs,* nous n'oserions peut-être nous prononcer d'une façon absolue. Mais l'établissement de syndicats nommément internationaux, qui ont à leur tête un bureau de direction ayant pouvoir sur les syndiqués de plusieurs nations, est, à notre avis, dangereux, pour ne pas dire plus.

D'ailleurs comment veut-on que raisonnablement un bureau de direction américain puisse juger de notre situation au Canada. Comment peut-on assimiler aux mêmes conditions de travail et de salaire des gens qui vivent dans des pays chauds et dans des pays froids, des ouvriers de Winnipeg, de Montréal et de Québec?

Ces syndicats, de plus, centralisent à l'étranger le produit des cotisations recueillies ailleurs. Quelle cause de déconvenue, quel danger à l'heure où les relations seraient tendues entre les deux pays! De plus, le bureau de direction étranger, ne va-t-il pas favoriser ses nationaux aux dépens des autres?

Les bureaux nationaux et internationaux de ces syndicats ont le grand défaut de ne pas avoir de responsabilité juridique, ni de pouvoir jouir d'une propriété corporative réelle. Sans ces deux choses, nous tenons le syndicat comme éminemment dangereux pour la paix sociale et pour le bonheur et la vie de nos pauvres ouvriers.

Les syndicats n'ont en apparence aucun lien extérieur; mais de fait, et bien des signes nous le font constater, ils sont très intimement unis entre eux. Par ce moyen un organisme puissant, étranger et caché tient en mains la population ouvrière de plusieurs pays, les sources mêmes de la vie nationale. Au jour voulu, un mot d'ordre viendra on ne sait d'où, et bon gré mal gré, il faudra marcher pour travailler à l'établissement du socialisme en attendant peut-être quelque pire tyrannie.

LES SYNDICATS NEUTRES SONT-ILS PERMIS AUX CATHOLIQUES

Dans l'Encyclique "Singulari quadam" aux évêques d'Allemagne, le souverain Pontife Pie X répond lui-même à cette question. Il montre qu'il y a là un danger sérieux pour les catholiques.

"*Celui de voir adhérer peu à peu et presque sans s'en apercevoir, à un christianisme vague et non défini que l'on appelle interconfessionnel, et qui se répand sous la fausse étiquette d'une foi chrétienne commune. Il n'est manifestement rien de plus contraire à la prédication de Jésus-Christ.*"

Le Pape demande l'Union des catholiques entr'eux sur le *terrain catholique*. Sans doute il faut la paix avec les non-catholiques, mais il n'est pas permis pour l'acheter de renoncer aux principes chrétiens et de laisser les âmes en perdition. On ne peut jamais le faire, pas même pour des questions de salaire et de travail.

NOUS N'AVONS PAS D'UNIONS CATHOLIQUES DANS NOTRE METIER ?

1.—Voici les propres paroles de Pie X : " Il est nécessaire *d'établir* et de favoriser de toutes manières ce genre d'associations confessionnelles catholiques, dans les contrées catholiques, et en outre dans toutes les autres régions où il paraîtra possible de subvenir, par elles, aux besoins des associés. "

2.—S'il s'agit d'associations qui touchent directement ou indirectement la cause de la religion et les bonnes mœurs, *ce serait faire œuvre qui ne serait approuvée en aucune façon que de vouloir favoriser et propager* dans les pays susmentionnés (c'est-à-dire dans les contrées cathoilques) des associations mixtes, c'est-à-dire composées de catholiques et de non catholiques. "

3.—" Nous ne nions pas qu'il soit permis aux catholiques, toutes précautions prises, de travailler au bien commun avec les non-catholiques, pour ménager à l'ouvrier un meilleur sort, pour arriver à une plus juste organisation du salaire et du travail, et en vue de tout autre but honnête et utile. Mais pour cela, nous

préférons la collaboration des sociétés catholiques unies avec les unions non-catholiques par le pacte opportunément imaginé et appelé : " cartel ".

Voici donc en résumé ce que demande le pape : qu'on établisse des Unions exclusivement catholiques, non seulement dans les contrées en majorité catholiques, mais même là où ils sont en minorité, si leur nombre est suffisant pour atteindre le but qu'ils se proposent. C'est aux autorités ecclésiastiques ou autres qu'incombe le devoir de les établir tout aussi bien qu'aux ouvriers, et ceux-ci doivent y entrer et même, s'il le faut, sacrifier dans ce but quelques petits bénéfices matériels.

Enfin, quand pour le bien matériel des ouvriers il est nécessaire d'organiser une action commune, le Saint Père, s'il permet une union momentanée avec les syndicats neutres, ne veut pas du tout que ce soit une fusion. Il faut que les syndicats catholiques restent toujours autonomes.

LE PAPE A PERMIS LES UNIONS NEUTRES EN ALLEMAGNE, POURQUOI PAS AILLEURS

Le Pape l'a permis en Allemagne, et ce n'est pas un honneur pour cette nation. Il l'a permis parce que des oppositions innombrables l'y ont obligé et pour éviter un plus grand mal. Il a cependant clairement laissé voir que pour légitimer cette tolérance, d'abord, la permission de Rome est nécessaire, et encore ne sera-t-elle accordée que pour des raisons majeures, avec de graves réserves et des conditions spéciales à chaque cas.

De suite on remarquera que cette permission est pour l'Allemagne seule, et ne vaut pas pour les autres pays. Quand bien même nous bénéficierions d'une tolérance, ce ne serait qu'un pis aller, et les catholiques devraient au plus tôt rentrer dans la règle et supprimer les ennuis des unions neutres, en fondant des sociétés uniquement catholiques.

Néanmoins, on estime que là où il n'y a pas d'autre syndicat, et pourvu que le syndicat ne soit ni socialiste, ni révolutionnaire, le catholique pourrait y entrer, mais dans le cas seulement où en s'abstenant il subirait un grave dommage, comme l'impossibilité de trouver du travail... pourvu que dans les questions qui se présentent, il suive toujours le magistère de l'Eglise et ne s'écarte jamais et n'autorise jamais qu'on s'écarte de la morale catholique.

LA CHARITE DU PATRON ENVERS SES OUVRIERS

Tout le monde est tenu d'exercer la charité envers le prochain, c'est un commandement du Seigneur. Plus ce prochain est proche, plus on est tenu de pourvoir à ses besoins. Un homme se doit d'abord à son frère, puis à son cousin, puis à son compatriote...

Il est clair que si d'un côté les ouvriers d'un même atelier sont les plus proches prochains de leurs camarades d'atelier, on doit constater aussi que le premier prochain du patron après sa propre famille, ce sont ses propres ouvriers, selon cette parole de Saint Paul: *"Si quelqu'un vit sans se soucier des siens et surtout*

de ses domestiques, il a renié sa foi, il est pire qu'un infidèle."

Avant donc de penser à améliorer le sort des ouvriers étrangers, que le patron pense d'abord à améliorer le sort de ses propres ouvriers selon ce qui est dit dans l'encyclique " Rerum Novarum " : "*Le Christianisme prescrit qu'il soit tenu compte des intérêts spirituels de l'ouvrier et du bien de son âme. Aux maîtres, il revient de veiller à ce qu'il y soit donné pleine satisfaction: que l'ouvrier ne soit pas livré à la séduction et aux sollicitations corruptrices, que nul ne viennent affaiblir en lui l'esprit de famille, ni les habitudes d'conomie."*

Il est clair qu'il ne s'agit pas ici d'une obligation de justice, mais d'un devoir de charité qui n'entraîne pas aux mêmes conséquences et n'établit aucun droit correspondant dans l'ouvrier.

Le patron doit donc étudier avec soin la situation économique et matérielle de ses ouvriers et la rendre meilleure en instituant selon l'opportunité des cas : caisses d'épargnes, société de secours mutuels pour le cas de mort ou de maladie, caisse de loyers, constructions de maisons ouvrières, coopérative d'achats, etc... Ordinairement par ces organisations, l'ouvrier renonce à une petite partie de son salaire et le patron fait de son côté quelques petits sacrifices; ainsi on a obtenu des résultats très satisfaisants à : Val de grâce, (usines de Mr Harmel) ; à Lille,(usine de M. Philibert Vrau) ; à Roubaix, (usine de M. Thiberghien) ; à Paris, (imprimerie de M. Paul Ferron Vrau), etc. Qu'on remarque cependant que d'instinct l'ouvrier est très méfiant à l'égard de son patron. Ce n'est que par la patience et

après de longs débats qu'on arrivera à vaincre de bien rudes résistances. Le patron est peut-être un peu égoïste de son côté, il aime à tout régir. Qu'il ne craigne donc pas de faire entrer les ouvriers dans l'administration de ces œuvres afin qu'ils soient bien certains qu'il n'y a rien en dessous.

Ne peut-on vraiment sacrifier pour ses ouvriers cette somme mensuelle nécessaire pour faire vivre les divers organismes énumérés plus haut? Sans doute, au premier abord, cet argent dépensé épouvante, mais on retrouvera cela bien vite par l'attachement des ouvriers au chef d'usine et l'intérêt qu'ils prendront à la vie et à la prospérité de leur boutique.

L'ouvrier n'est pas un être insensible, bien au contraire, mais il est méfiant: tant de fois il a été trompé, tant de fois d''autres l'ont flatté pour monter au pouvoir et ensuite ont volontairement oublié les promesses qu'ils lui avaient faites. Il a été excité par des gens haîneux; lui-même se sent ignorant, mais il y a dans le cœur de l'ouvrier des délicatesses qui font la joie et le bonheur de ceux qui s'occupent d'eux.

LES INDUSTRIES

Est-il a souhaiter de voir des industries nombreuses s'établir chez nous?

Sauf pour certains travaux de métallurgie qui ne peuvent se faire que dans de grandes usines à cause du coût élevé de l'outillage moderne, l'établissement de grandes industres n'est souhaitable nulle part. Elles tuent la petite industrie et emploient au bénéfice d'un petit nombre les petites épargnes collectées sous forme

d'actions et d'obligations. Elles finissent le plus souvent par engloutir ces économies du petit bourgeois dans des kracks formidables, effets désastreux de l'incurie d'un directeur, de la malhonêteté d'un gérant, ou d'une spéculation effrénée. Elles sont un déporable moyen de tyranniser les ouvriers qui perdent toute indépendance, donc toute initiative dans la crainte perpétuelle d'être renvoyés et de ne pas trouver *de travail ailleurs*.

S'il est à souhaiter que des initiatives nombreuses viennent multiplier les petites industries, il est bon ici encore de faire quelques remarques.

Le développement industriel d'un pays ne doit se faire que peu à peu, en suivant une gradation proportionnée à l'augmentation de la population de chaque région. Si ce développement de l'industrie est trop rapide (et c'est bien là ce qui arrive de nos jours) il nuira profondément à la vie normale du pays. L'établissement d'usines trop grandes et trop nombreuses ne peut se faire qu'au détriment de l'agriculture, qui est l'organe essentiel et vital de toute nation. Sans agriculture, c'est la ruine, c'est la famine. Mais dans ce développement normal de l'industrie, il reste encore quelques points à noter, car nous ne pouvons mettre toutes les usines sur le même pied. Pour plus de clarté, divisons-les en deux classes.

1ère classe.—Industries qui importent leur matière première des pays étrangers, la transforment par le travail et l'exportent ensuite ou la vendent sur place.

Dans un vieux pays dans lequel l'extrême densité de la population établit une richesse considérable de bras

à employer, on peut sans aucun doute et avec moins d'inconvénients s'offrir le luxe de semblables industries. Il y a tellement de monde à employer, qu'il n'y aura jamais trop de travail pour tous les ouvriers. Il n'en est pas de même dans les pays nouveaux. Dans ceux-ci, la population est clairsemée, les capitaux sont rares, il ne faut pas alors les gaspiller sur des travaux accessoires.

2ème classe.—Industries qui transforment sur place les produits mêmes du pays, pour les exporter ensuite, qu'ils proviennent de la culture ou des mines. Pourvu qu'on y mette un certain tempéramment qu'on ne force pas la production de certaines denrées au détriment d'autres choses, et qu'on ne pompe pas par ce moyen la jeunesse des campagnes, ces industries qui ne coûtent rien, puisqu'elles trouvent au pays tout ce qu'il leur faut, y attirent au contraire l'argent étranger, et ne contribuent pas peu à y entretenir l'aisance et la paix.

Nous avons le tort ici au Canada de nous placer sur le pied des vieux pays et de vouloir établir nos modes d'existence sur le modèle de la France, de l'Angleterre, de l'Allemagne ou de la Belgique. Nous ne sommes pas du tout dans les mêmes conditions. L'extrême densité de la population de ces pays peut leur permettre de gaspiller les forces humaines sur des industries accessoires, mais au Canada ce luxe nous tuerait.

Nous sommes à peine 7 à 8,000,000 dans un pays qui pourrait tenir 200,000,00 d'habitants; c'est-à-dire que la partie habitée du pays est très faible et qu'il faut tirer de nos forces le meilleur parti possible, sans

vouloir entreprendre tout ce qui se fait ailleurs. Nous brisons complètement l'équilibre national et mettons en danger la prospérité et l'avenir de notre patrie, si nous faisons porter nos efforts sur autre chose que sur l'agriculture d'abord, et ensuite sur le travail manufacturier des productions mêmes du pays. Le reste nous devons nous l'interdire comme on interdit aux enfants l'usage de certains mets dont les vieillards peuvent se servir à la rigueur sans trop nuire à leur santé.

LE DROIT DE GREVE

La grève c'est l'arrêt de l'usine par la volonté des ouvriers qui se concertent pour quitter le travail à la même heure, le même jour.

Si l'entente est volontaire, si l'intimidation, les menaces et la violence ne sont pas intervenus pour y amener tout le monde, si l'on a essayé auparavant tous les moyens possibles de conciliation, quelque dangereux que soit ce moyen, on ne peut nier aux ouvriers le droit d'en user. Mais il serait prudent alors de ne pas accepter les beaux parleurs étrangers, de ne commencer ou de ne continuer la grève qu'après le vote des ouvriers obtenu par le scrutin secret.

L'ouvrier fera bien de calculer si le résultat en vue correspond aux sacrifices qu'il va s'imposer. Nous avons vu faire une grève qui dura six semaines pour obtenir une augmentation de $0.25 par jour. Les ouvriers gagnant $3.00 par jour, avaient donc perdu $180.00 de salaire chacun soit 720 fois l'augmentation obtenue, et il leur aurait fallu deux ans de travail pour

regagner cette perte. Or les commandes avaient pris une autre route. Avant de rattrapper la clientèle, ont dût suspendre des ouvriers en grand nombre. Au bout de trois ans seulement les ouvriers avaient regagné ce qu'ils avaient perdu.

Nous avons vu à Fourmies, France, une grève qui dura 7 semaines. Quand les ouvriers voulurent rentrer à l'usine, les commandes avaient été cancellées. L'usine était morte. Rien n'a pu la relever.

Si le droit de grève existe, c'est un droit dont il ne faut user que rarement avec une extrême prudence et après avoir épuisé tous les autres moyens.

LE SABOTAGE

Sans entrer dans de grands raisonnements, il est clair que ces opérations par lesquelles on fait tort à la marchandise, ou bien par lesquelles on détruit, fausse ou brise le matériel d'une usine, sont complètement illicites ; et il n'existe aucun cas dans lequel on puisse les tolérer ni même les excuser pour peu que ce soit.

APPENDICE

Aux questions ouvrières traitées dans le corps de cet ouvrage, nous nous permettons d'adjoindre ici quelques observations utiles. Peut-être réussirons-nous à rectifier quelques idées fausses très accréditées.

I. — LES AGGLOMERATIONS LOCALES

Sans trop y réfléchir, on prône beaucoup en certains milieux les groupements nombreux. Les villes se glorifient du chiffre élevé de leur population et nos œuvres citent avec orgueil le grand nombre de leurs membres. Il suffirait pourtant d'y penser attentivement pour constater que les résultats de ces groupements importants ne sont pas précisément un titre qui en devrait recommander l'établissement.

Dès que le chiffre de la population d'une ville atteint un certain niveau, on y voit régner avec l'abus du luxe et du plaisir, l'immoralité, l'ivrognerie, l'impiété qui ne tarderont pas à pénétrer dans nos campagnes.

S'il s'agit de nos œuvres, le résultat est le même : tant que nos écoles, orphélinats, patronages, collèges, se maintiennent dans une certaine modestie et que leur nombre est plutôt moindre, on y constate des fruits admirables de salut ; mais dès qu'alléchés par les résultats, sûrs, paraît-il, d'une méthode qui a fait, croit-on, ses preuves, dès qu'on dépasse un certain chiffre les résultats sont en déclinant. Comme en som-

me nous avons de bonnes méthodes, que le dévouement et l'esprit surnaturel ne nous font pas défaut, pourquoi donc n'avons-nous pas de meilleurs résultats? Pourquoi, tandis que nous donnons l'instruction publique et catholique à la totalité de la Province de Québec, comme d'ailleurs il y a trente ans, elle se donnait encore en France, pourquoi voyons-nous l'esprit chrétien décroître de plus en plus, pourquoi, verrons-nous bientôt nos œuvres emportées dans un tourbillon de révolte et d'impiété? C'est qu'il y a dans nos organisations catholiques un vice de forme, et ce vice n'est l'agglomération en une seule maison d'une population trop nombreuse.

Cette question serait certainement instructive à étudier et inspirerait d'intéressantes polémiques. Peut-être arriverait-on à comprendre que nous avons un peu raison. De fait un éminent prélat auquel nous faisions part de ces réflexions voulut bien nous approuver en ces termes : " Vous avez raison et on n'a pas assez pensé que dans nos œuvres nous devrions faire comme le Bon Dieu dans la famille, ne viser qu'au petit nombre et multiplier les œuvres; mais il est trop tard pour recommencer, nous sommes trop avancés et cela coûterait trop de temps et d'argent. Le principe est excellent, mais nous serait-il possible de le réaliser? "

Nous ne discuterons pas cette question, mais pour ne pas sortir de notre cadre, après avoir lancé l'idée appliquons là, à notre sujet.

II.—LES GRANDES ET LES PETITES VILLES

Les villes et bourgades d'un pays peuvent faire sa gloire et causer sa ruine.

S'il s'agit des petites villes disséminées au travers du pays, elles ont un avantage en multipliant partout les facilités du marché. Les petites fortunes s'y développent très facilement et s'y maintiennent en plus grande sécurité.

Dans une certaine mesure, ces petites villes sont nécessaires à la vie normale du pays, et elles ont leur place marquée là où l'activité commerciale se fait plus intense par l'ouverture des ports, l'agglomération des usines, etc...

Malheureusement, les petites villes ont de l'ambition et pour toutes sortes de raisons et par toutes sortes de moyens, elles tendent à devenir grandes villes: au moyen d'annexion, subsides ou boni aux nouvelles industries... Elles cherchent, en multipliant les travaux industriels, non pas à donner à leurs citadins un travail suffisant, mais à attirer dans leurs murs le plus grand nombre d'hommes.

Au lieu d'être le trait d'union entre le cultivateur et le marché régional, elles deviennent ce qu'on a appelé la pompe des campagnes et enlèvent à la terre les bras dont elle a besoin. Quand une ville sort ainsi de son rôle normal, elle fait tomber sur le pays des maux innombrables.

On parle avec admiration de Montréal dont la population dépasse les 500,000, de Toronto qui atteint les 400,000, de Québec qui atteint les 100,000. Il n'y a vraiment pas là de quoi nous réjouir; c'est là un véritable désastre social pour le Canada. Le Gouvernement n'a pas à encourager de telles agglomérations, alors que nos camapgnes se vident et que nos terres redeviennent en friche.

Avec les grandes villes, que de maux :

1° Le luxe ruineux qui pénètre partout s'introduit dans nos campagnes, dégoûte nos gens de la terre et les fait déserter leur poste d'honneur.

2° L'immoralité se répand avec une facilité extrême. Il n'y a que dans les villes que l'on peut voir l'installation quasi officielle des maisons de désordre, la multiplication des auberges, des théâtres, vues animées, etc. Ces maux peuvent bien exister dans les campagnes, mais ce ne sera jamais qu'un fait solitaire, objet de la réprobation généralle ; dans les grandes villes c'est un mal normal.

3° La cherté des loyers en même temps que le manque de place, les dépenses de luxe qui mangent les plus grosses ressources, entravent la reproduction de la famille par la violation des lois sacrées du mariage.

4° L'agglomération d'une grande population qui ne vit que du travail des mains, qui doit tout acheter parce qu'elle ne cultive pas, multiplie nécessairement les pauvres, à cause des maladies, accidents, gaspillages, inconduites ; d'un autre côté, l'ambition des uns et le mauvais esprit des autres maintiennent la population ouvrière dans un état d'ébullition habituelle qui conduit à la ruine ou à la pire des tyarnnies du plus fort sur le plus faible.

Moins il y a de grandes villes dans un pays, mieux c'est. Et même, dans les pays très peuplés, c'est le commencement de la désagrégation quand on y voit trop de grandes villes.

III.—LA PROSPERITE DES VILLES

Il y a quelques années, paraissait dans un quotidien une série de questions auxquelles le lecteur était invité à répondre.

Parmi ces questions nous y avons lu celle-ci :

" Moyens de rendre une ville prospère ".

Le moyen de rendre une ville prospère n'est pas du tout d'y attirer par l'industrie une forte population, c'est au contraire un moyen de la ruiner.

Dans toute ville quelle qu'elle soit, il y a deux classes de population :

1° La population fixe, celle qui forme le noyau principal de la cité ; ce sont ceux qui ont dans la ville des intérêts stables comme c'est le cas pour tous les propriétaires grands et petits ; ceux-là étant responsables des dettes de la ville ont intérêt à ce que tout y soit bien et économiquement administré.

2° La population flottante, c'est-à-dire tous ceux qui ne se trouvent aucunement attachés au lieu qu'ils habitent. Ce sont ceux qui vivent en loyer. Le seul intérêt qu'ils ont dans la ville est transitoire et uniquement attaché au maintien de leur travail, quitte un jour où ils n'en trouvent plus à se déplacer aussitôt.

Il est clair que cette dernière classe n'ayant aucune responsabilité ne se préoccupe nullement de l'administration municipale, et ne la considère tout au plus que comme un instrument de dépense qui aux jours de slack, leur donnera peut-être un ouvrage facile et bien payé.

On ne peut sans grand inconvénient supprimer totalement la première ni la seconde de ces classes, mais plus on multipliera le nombre des petits propriétaires, plus la ville avancera dans la voie du progrès financier toujours désirable.

Dans ce but il est bon de pourvoir à l'établissement de Caisses d'Economie, utilisant sur place l'argent économisé sur place; il sera bon de supprimer les causes de dépenses inutiles: théâtres, débits de boissons, paris pour les " matches ", jeux d'argent, etc., enfin on pourra favoriser l'établissement de petites maisons à un seul ménage en vendant à bon marché les terrains libres de la municipalité.

Que la ville aussi s'endette le moins possible, qu'elle n'entreprenne en travaux que ce qu'elle peut faire avec ses ressources ordinaires, et les gens pour n'avoir pas des rues pavées comme celles de Québec ou de Montréal n'en seront pas moins heureux dans une honnête aisance.

Nous n'avons pas parlé des grands organes essentiels à toute ville: L'Eglise et l'Ecole, parce que nous ne pouvons supposer qu'on établisse une ville, si petite soit-elle, sans ces facteurs nécessaires à tout progrès et qui attirent la bénédiction divine indispensable aux petits efforts de l'homme.

IV.— LES FORTUNES

Avec un peu de réflexion, il sera possible d'appliquer les principes cités plus haut à la question des fortunes. De même que le grand nombre des petites fortunes est le signe de la vie normale d'un pays et de sa

prospérité réelle, de même aussi l'élévation extraordinaire de quelques fortunes manifeste le désiquilibre des forces d'une nation ; et quoi qu'on puisse voir à l'extérieur, elles ont pour conséquences des misères navrantes et le développement d'un pauperisme effrayant.

Les grandes fortunes qui peuvent contrôler le marché, la Bourse, et possèdent des monopoles que la langue populaire a baptisés des noms de : Roi du Pétrole, Roi du Sucre, Roi de l'or ; ces grandes fortunes centralisent les forces vives d'un pays, et peuvent à chaque instant entraver le développement d'une région, la ruiner ou la développer et exercer surtout sur une population ouvrière une tyrannie vraiment païenne.

V.— LA CENTRALISATION

Le courant actuel des volontés manifeste une étrange anomalie. Tandis que partout on proclame le triomphe de la démocratie et que les soi-disant aspirations des peuples demandent l'établissement des Républiques, la tendance générale pousse à une centralisation à outrance de toutes les organisations.

Qu'il s'agisse des Unions ou des œuvres comme de la progression des institutions nationales, partout on établit des comités régionaux, des fédérations nationales ou internationales, qui tendent plus ou moins à limiter dans la plus grande mesure possible l'autonomie des groupes locaux.

Même nos œuvres, nous ne les croyons prospères qu'autant qu'elles sont encadrées dans une hiérarchie

générale très compliquée, très savante et, parfois, très exigeante.

Sans doute, un certain groupement de forces dans le but de promouvoir ou de défendre certains intérêts communs est une bonne et excellente chose, mais ne va-t-on pas trop loin dans cette voie, ne tombe-t-on pas ici dans un véritable abus?

Trop souvent, sous prétexte d'aider les associations locales à se fonder ou à se développer, on absorbe toute leur vie propre et on les empêche de travailler avec des moyens locaux à satisfaire des besoins propres à tel endroit. Parce que tel moyen peut utilement être employé ici, cela ne veut pas dire du tout qu'il soit utile de l'employer ailleurs. Les conditions d'hommes, de lieux, d'éducation, etc., sont extrêmement variables; les moyens à employer doivent donc l'être aussi. Groupons-nous, c'est bien, mais n'abusons pas.

Notons en passant, que la Sainte Eglise a vu le danger et que, inspirée du Saint-Esprit, et préparant peut-être une époque future plus troublée, elle tend à décentraliser de plus en plus ses pouvoirs accessoires. A bien examiner le nouveau code de Droit Canon, ils sont de plus en plus nombreux les cas de recours aux dignitaires locaux, évêques, curés, etc.

VI.—L'INGERENCE DE L'ETAT

L'organisation de l'Etat se faisant de plus en plus socialiste, nous sommes obligés de constater combien l'Etat aime à fourrer son nez partout et à être de plus en plus le " Dieu-Etat ".

Non seulement, on a oublié que la fonction de l'Etat n'a jamais été de remplacer l'individu et d'absorber toute initiative privée, mais même on en est arrivé à faire intervenir l'Etat dans chacun des actes de notre vie. Il faut des lois et des règlements sur tout pour empêcher la spéculation, favoriser le commerce d'exportation, réglémenter l'industrie; on a vu en Suisse une loi réglant la façon de ficeller les colis postaux et la longueur de ficelle à y empoyer; on a vu à Berlin une loi réglant la longueur de la traîne des dames, et à Paris un réglement fixant la longueur des épingles à chapeaux, chez nous, l'industrie ne vit qu'avec les contrats du gouvernement.

Franchement, l'Etat doit-il intervenir dans tous ces cas-là et s'occuper de pareilles balivernes que le simple bon sens devrait régler.

Mais ce qui est bien plus dangereux, c'est de voir l'Etat pénétrer dans le sanctuaire de la famille et y exercer même un pouvoir despotique dans les matières d'éducation, d'emploi des enfants, etc.

Il faut se rappeler:

1° Que la fonction de l'Etat est d'aider l'individu dans ce qu'il ne peut accomplir par lui-même, soit dans le domaine privé, soit dans le domaine familial. D'où les lois de justice, de commerce international, d'hygiène générale, etc...; mais l'Etat n'a rien à voir du tout dans ce qui est du domaine de l'éducation, de l'instruction, de la charité, etc.

2° Le pouvoir de l'Etat est d'autant plus grand qu'il intervient dans moins de questions, et que ses lois, tout en étant complètes, sont moins nombreuses. La multi-

plication des lois marque l'affaiblissement de l'autorité.

VII.—LES MONOPOLES

L'autorité civile a de plus en plus une tendance marquée, non seulement, à légiférer sans cesse, mais aussi à sortir de son domaine devenant lui-même industriel. La monopolisation des industries privées n'est pas un avantage, c'est une cause de décadence. Il n'y a pas pour l'ouvrier de plus mauvais patron que l'Etat et il n'y a pas non plus de plus mauvais industriel, qu'il s'agisse des chemins de fer, du télégraphe, du téléphone; il ne peut y avoir de service bien organisé et plus coûteux que lorsque l'Etat s'en mêle.

D'abord, l'Etat est très mauvais concurrent, ou plutôt il ne peut souffrir la concurrence; alors il la supprime, purement et simplement. Comme il s'agit de l'Etat impersonnel, le service alors devient un peu négligé; pour obvier à cet inconvénient, il faut établir toute une série de fonctionnaires qui coûtent très cher. Aussi l'Etat ne peut produire qu'à grands frais; le voilà donc en état d'infériorité vis à vis des concurrents étrangers, et l'exportation disparaît à peu près complètement, comme le cas s'est présenté partout où les monopoles ont été établis, comme en Italie, en France et ailleurs.

Que l'Etat reste toujours dans son rôle d'aide et de soutien et non de suppléant de l'industrie privée. Ce qu'il a à faire qu'il le fasse faire au moyen de soumissions, etc.; quand même il paierait un peu cher, cela lui coûtera encore meilleur marché que de faire faire le travail lui-même.

CONCLUSION

Qu'on nous excuse, ce travail fini, si nous nous sommes permis de heurter bien des idées reçues. Il ne s'agit pas de savoir si ce que nous avons dit concorde avec ce que le monde pense, il s'agit de savoir si nous avons dit la vérité.

Tel a été notre but, trop heureux si ce travail peut être utile à nos amis, comme souvent ils nous l'ont fait espérer.

Lorsque, jadis, nous demandions à quelqu'un de Rome un ouvrage dont la doctrine sociale fut droite, on nous répondit que cet ouvrage n'existait pas, mais de le faire. Le temps nous manquant pour faire une pareille œuvre, nous avons donné au moins quelques unes des réflexions puisées dans une longue étude et inspirée par notre contact constant avec le monde ouvrier. Il nous a semblé qu'elles pourraient être salutaires à tous et promouvoir un peu la paix sociale.

Puissions-nous avoir contribué quelque peu à obtenir ce résultat, et que Dieu nous garde!

TABLE DES MATIERES

—

Importantes remarques 5
Quelques principes catholiques..... 9
Quelques précisions de termes..... 11
L'ouvrier 13
Le contrat du travail..... 15
Union des intérêts du patron et de ceux de l'ouvrier 19
Le travail : conception païenne..... 22
conception révolutionnaire 23
conception vraie 24
Le juste salaire 26
Le salaire familial 29
Les augmentations de salaire..... 31
L'uniformité des salaires..... 34
Le meilleur salaire 40
Le bénéfice du patron..... 41
Reconnaissance reciproque du patron et des ouvriers 44
Revendications ouvrières 45
Heures de travail 45
Le travail de nuit..... 47
Le travail des femmes..... 48
Repos du dimanche..... 50
Morale à l'atelier..... 51
Autorité patronale 52
Amour du métier 53
Apprentissage 54

Les syndicats 56
du droit d'association..... 56
définition 57
tel qu'on le conçoit..... 57
tel qu'il doit être 59
pourquoi séparé 60
neutre 61
international 62
Les syndicats neutres sont-ils permis aux catholiques 63
Nous n'avons pas d'unions catholiques 64
Le Pape a permis les unions neutres en Allemagne, pourquoi pas ailleurs..... 65
Charité du patron envers ses ouvriers..... 66
Les industries 68
Droit de grève 71
Sabotage 72
Appendice 73
I.—Les agglomérations locales 73
II.—Les grandes et les petites villes..... 74
III.—La prospérité des villes..... 77
IV.—Les fortunes 78
V.—La centralisation 79
VI.—Ingérence de l'Etat 80
VII.—Monopoles 82
Conclusion 83